GRUPO FAMETRO

As novas relações de trabalho:

o uso da tecnologia e a preservação dos direitos fundamentais

Organizadores

Myriam Benarrós Clementoni

Andrea Cláudia Sales Silva

Winston de Araújo Teixeira

Editora Poisson

Organizadores
Myriam Benarrós Clementoni
Andrea Cláudia Sales Silva
Winston de Araújo Teixeira

As novas relações de trabalho:

o uso da tecnologia e a preservação dos direitos fundamentais

1ª Edição

Belo Horizonte
Editora Poisson
2026

Editor Chefe: Dr. Darly Fernando Andrade

Conselho Editorial

Dr. Antônio Artur de Souza – Universidade Federal de Minas Gerais
Ms. Davilson Eduardo Andrade
Dra. Elizângela de Jesus Oliveira – Universidade Federal do Amazonas
MSc. Fabiane dos Santos
Dr. José Eduardo Ferreira Lopes – Universidade Federal de Uberlândia
Dr. Otaviano Francisco Neves – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais
Dr. Luiz Cláudio de Lima – Universidade FUMEC
Dr. Nelson Ferreira Filho – Faculdades Kennedy
Ms. Valdiney Alves de Oliveira – Universidade Federal de Uberlândia

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

C710a

As novas relações de trabalho: o uso da tecnologias e a preservação dos direitos fundamentais / Organização: Myriam Benarros Clementoni, Andrea Cláudia Sales Silva, Winston de Araújo Teixeira – Belo Horizonte MG: Editora Poisson, 2026. 88 p.

Formato: PDF
ISBN: 978-65-5866-675-2
DOI: 10.36229/978-65-5866-675-2
Modo de acesso: World Wide Web
Inclui bibliografia

1. Trabalho digital 2. Futuro do trabalho. 1. CLEMENTONI, Myriam Benarros 2. SILVA, Andrea Cláudia Sales 3. TEIXEIRA, Winston de Araújo 4. Título

CDD-340

SÔNIA MÁRCIA SOARES DE MOURA – CRB 6/1896

O conteúdo deste livro está licenciado sob a Licença de Atribuição Creative Commons 4.0.
Com ela é permitido compartilhar o livro, devendo ser dado o devido crédito, não podendo ser utilizado para fins comerciais e nem ser alterada.

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos seus respectivos autores.

Esse e outros títulos podem ser baixados gratuitamente em www.poisson.com.br
Entre em contato pelo contato@poisson.com.br

Projeto de Articulação entre Pesquisa, Ensino, Extensão e Responsabilidade Social Institucional – PAPEERI
2024-2025
CURSO DE DIREITO

O presente volume contou com o apoio financeiro da Pró-Reitoria Administrativa do Centro Universitário **CEUNI-FAMETRO**

Nossos agradecimentos ao

Prof. Dr. WELLINGTON LINS DE ALBUQUERQUE JÚNIOR

Pró-Reitor Administrativo

Organizadores

Myriam Benarrós Clementoni

Doutora em Direito Civil pela Universidade de São Paulo, Mestre em Direito Romano e Sistemas Jurídicos pela Universidade de São Paulo, Especialista em Direito Romano pela Università di Roma 'La Sapienza', Especialista em Diritto dell`Informatica, Teoria e Tecniche dell`Informazione pela Università di Roma 'La Sapienza'. Foi, nos anos 2000-2011, pesquisadora do Consiglio Nazionale delle Ricerche-C.N.R (Itália). Atualmente é professora de Direito Civil e História do Direito no Centro Universitário CEUNI-FAMETRO (Manaus).
E-mail myriam.benarros@fametro.edu.br

Andrea Cláudia Sales Silva

Advogada formada pela Universidade Federal do Amazonas-UFAM, e devidamente registrada na Ordem dos Advogados do Brasil, Mestra em direito ambiental pela Universidade Estadual do Amazonas-UEA, especialista em Direito Processual Civil pela UFAM, professora de ensino superior e pós-graduação, professora tutora de ensino em EAD, militante na área trabalhista, previdenciária, empresarial, ambiental, cível e família. Atualmente, docente do Centro Universitário CEUNI-FAMETRO. E-mail andrea.silva@fametro.edu.br

Winston de Araújo Teixeira

Doutor em Ciências Jurídicas, com concentração em Direitos Humanos e Desenvolvimento, pelo PPGCJ/UFPB. Mestre em Direito, com concentração em Processo e Garantia de Direitos, pelo PPGD/UFRN. Especialista em Direito e Processo do Trabalho e Previdenciário. Bacharel em Direito. Líder do Grupo de Pesquisa "Direitos Humanos e Sociais dos Povos Amazônidas", CNPq/UFAM. Professor efetivo do Curso de Direito da UFAM. Advogado Trabalhista. Professor do Curso de Direito do Centro Universitário CEUNI-FAMETRO. E-mail winston.teixeira@fametro.edu.br

Prefácio

Em uma era de transformações exponenciais, o mundo do trabalho vive um paradoxo: a tecnologia, que promete flexibilidade e eficiência, coexiste com a crescente precarização e o risco de desumanização. Esta coletânea de artigos científicos mergulha nas profundezas desse cenário, buscando analisar os **impactos das novas formas de trabalho e do uso da tecnologia na preservação dos direitos fundamentais e da dignidade do trabalhador**.

Os estudos aqui apresentados partem da premissa de que a ascensão do **neoliberalismo** e suas políticas de **desregulamentação dos direitos trabalhistas** criaram o terreno fértil para a exaustão e o **adoecimento dos trabalhadores**. A flexibilização da jornada, a uberização e a cultura da hiperconectividade, impulsionadas pela inovação tecnológica, têm redefinido o que se entende por trabalho, muitas vezes à custa da saúde mental e física dos indivíduos.

Nesse contexto, esta obra destaca o papel crucial do **direito de desconexão**. Mais do que uma simples norma, ele se configura como um pilar essencial para a garantia de que a tecnologia sirva ao bem-estar humano, e não o contrário. Ao analisar o **impacto das novas tecnologias no futuro do trabalho**, os artigos exploram a necessidade de se repensar o arcabouço jurídico e social, a fim de proteger o tempo livre, o descanso e a autonomia dos trabalhadores.

Esperamos que esta compilação de pesquisas inspire novas discussões e contribua para a construção de um futuro do trabalho mais justo, equitativo e, acima de tudo, humano.

Profa. Ma. Andrea Claudia Sales Silva.
Prof. Dr. Winston de Araújo Teixeira.

SUMÁRIO

Introdução: O Projeto Papeeri 2024-2025. O direito do futuro e seus desafios: o ordenamento jurídico e a sociedade digital 11

Myriam Benarrós Clementoni

DOI: 10.36229/978-65-5866-675-2.CAP.00

Capítulo 1: Materialismo histórico e dialético como método no estudo do direito humano ao trabalho decente 14

Winston de Araújo Teixeira

DOI: 10.36229/978-65-5866-675-2.CAP.01

Capítulo 2: O direito fundamental ao trabalho decente 28

Winston de Araújo Teixeira

DOI: 10.36229/978-65-5866-675-2.CAP.02

Capítulo 3: Novas formas de trabalho e o uso da tecnologia: impactos na preservação dos direitos fundamentais e da digidade do trabalhador 41

Andrea Claudia Sales Silva, Winston de Araújo Teixeira, Abigail Braga da Silva, Leonardo Brandão Neves, Marlon Guedes Tavares

DOI: 10.36229/978-65-5866-675-2.CAP.03

Capítulo 4: O neoliberalismo, a desregulamentação dos direitos trabalhistas e o adoecimento dos trabalhadores 52

Andrea Claudia Sales Silva, Winston de Araújo Teixeira, Gabriel Lincoln Nascimento Lima, João Guilherme Oliveira da Costa, Maria Nataly de Oliveira Chaves, Nayana Ketlen Macedo da Cruz

DOI: 10.36229/978-65-5866-675-2.CAP.04

Capítulo 5: O impacto das novas tecnologias no futuro do trabalho e no direito de desconexão 66

Andrea Claudia Sales Silva, Winston de Araújo Teixeira, Thiago Venancio Rodrigues, José Ribamar Costa Soares Júnior, Bruna Rafaela Lucena de Lima

DOI: 10.36229/978-65-5866-675-2.CAP.05

Capítulo 6: Direitos fundamentais do trabalhador apenado 81

Winston de Araújo Teixeira, Igor da Silva Gomes

DOI: 10.36229/978-65-5866-675-2.CAP.06

APRESENTAÇÃO

A obra coletiva "As Novas Relações de Trabalho: o Uso da Tecnologia e a Preservação dos Direitos Fundamentais" nasce em um momento histórico de inflexão. Vivemos a consolidação de uma economia digital que reestrutura o modo de produzir, de contratar e de exercer o trabalho. Ao mesmo tempo, assistimos ao tensionamento — por vezes silencioso, por vezes explícito — dos fundamentos constitucionais que erigiram o trabalho como valor social estruturante da República.

Fruto das pesquisas desenvolvidas pelos estudantes e professores do Curso de Direito do Centro Universitário FAMETRO, como parte integrante do projeto pesquisa da instituição. Os capítulos produzidos refletem o resultado do Grupo de Trabalho, coordenador pela Profa. Andrea Carla e pelo Prof. Winston Teixeira.

Este livro não se limita a descrever fenômenos. Ele enfrenta uma questão decisiva: como preservar a centralidade da dignidade da pessoa humana e dos direitos fundamentais diante de um cenário marcado por plataformização, flexibilização normativa, financeirização da economia e redefinição das fronteiras entre tempo de trabalho e tempo de vida?

A importância de uma obra coletiva reside precisamente na pluralidade de olhares que convergem para um eixo comum. Aqui, diferentes perspectivas teóricas e metodológicas dialogam com um objetivo unitário: compreender criticamente as novas formas de organização do trabalho à luz da Constituição de 1988, das normas internacionais e da tradição protetiva do Direito do Trabalho. A coletânea reafirma que o debate jurídico não pode ser dissociado do contexto histórico e material que condiciona sua produção. Ao contrário, é nesse entrelaçamento que se revelam as contradições e os desafios do presente.

O fio condutor da obra é a tensão entre tecnologia e direitos fundamentais. A inovação técnica, longe de ser neutra, altera relações de poder, redefine estruturas produtivas e influencia a própria interpretação do ordenamento jurídico. O desafio que se impõe é evitar que a modernização tecnológica se converta em justificativa para o esvaziamento do núcleo essencial das garantias sociais.

O primeiro capítulo, "Materialismo histórico e dialético como método no estudo do direito humano ao trabalho decente", oferece o alicerce teórico da coletânea. Ao adotar o método materialista histórico-dialético, o autor propõe compreender o direito não como construção abstrata, mas como fenômeno condicionado pelas relações de produção e pela luta de classes. Essa perspectiva metodológica permite identificar as contradições estruturais que atravessam o discurso do desenvolvimento econômico quando este se coloca em oposição à efetividade do trabalho decente. Ao correlacionar método e objeto, o capítulo demonstra que a análise das novas relações de trabalho exige rigor teórico e consciência histórica.

Na sequência, o capítulo "O Direito Fundamental ao Trabalho Decente" aprofunda o fundamento normativo da discussão. Partindo das diretrizes internacionais e da constitucionalização dos direitos sociais, o texto reafirma o trabalho como direito fundamental dotado de densidade jurídica e força normativa. A abordagem dialoga com a teoria dos direitos fundamentais, com a estrutura principiológica da Constituição e com o papel do Estado Democrático de Direito na concretização das garantias sociais. Aqui, a

correlação com o tema central da obra é evidente: não se pode analisar as novas formas de trabalho sem reafirmar os parâmetros constitucionais que delimitam sua legitimidade.

O capítulo "Novas formas de trabalho e o uso da tecnologia: impactos na preservação dos direitos fundamentais e da dignidade do trabalhador" situa o leitor no coração do debate contemporâneo. A uberização, o trabalho por plataformas digitais, o teletrabalho e a hiperconectividade são examinados sob a lente da proteção jurídica. O texto questiona se a retórica da inovação não estaria mascarando processos de precarização e de deslocamento de riscos para o trabalhador. A correlação com o tema da coletânea se revela na análise do risco de despersonalização das relações laborais e na necessidade de reconstrução hermenêutica para evitar a erosão dos direitos fundamentais.

Já o capítulo "O neoliberalismo, a desregulamentação dos direitos trabalhistas e o adoecimento dos trabalhadores" desloca o foco para a dimensão político-econômica das transformações. Ao examinar a flexibilização normativa e seus efeitos sobre a saúde física e mental dos trabalhadores, o texto evidencia que as reformas legislativas não são neutras: produzem impactos concretos sobre a vida humana. A discussão articula economia, política e direito, revelando como determinadas orientações ideológicas influenciam a conformação do sistema jurídico. A correlação com o eixo da obra é direta: a tecnologia, quando inserida em um ambiente de desregulamentação, potencializa a vulnerabilidade do trabalhador.

O capítulo "O impacto das novas tecnologias no futuro do trabalho e no direito de desconexão" introduz um dos temas mais sensíveis da contemporaneidade: a dissolução das fronteiras entre trabalho e vida privada. A hiperconectividade permanente desafia institutos clássicos do Direito do Trabalho, como jornada e descanso. Ao problematizar o direito de desconexão, o texto projeta o debate para o futuro, questionando se o ordenamento jurídico está preparado para assegurar o tempo livre como dimensão da dignidade humana. A tecnologia, nesse contexto, não é apenas ferramenta produtiva, mas elemento estruturante de novas formas de controle.

Por fim, o capítulo "Prisão e trabalho: um breve estudo sobre os regramentos que disciplinam a relação de trabalho estabelecida com o apenado" amplia o horizonte da coletânea ao inserir o debate em um contexto de máxima vulnerabilidade. A análise do trabalho do apenado evidencia que a dignidade do trabalhador não pode ser relativizada em razão da condição de restrição de liberdade. Ao tratar do trabalho prisional, o texto reafirma que o conceito de trabalho decente deve irradiar-se para todos os espaços institucionais. A correlação com o tema central é profunda: mesmo nos contextos mais adversos, a tecnologia e a organização produtiva devem submeter-se aos direitos fundamentais.

A unidade da obra reside na convicção de que o Direito do Trabalho não pode ser esvaziado sob o argumento da modernização. A tradição jurídica brasileira, consolidada na Constituição de 1988, consagrou o trabalho como fundamento da ordem econômica e social. Essa herança normativa não é obstáculo ao progresso; é condição para que o progresso não se converta em regressão civilizatória.

Ao reunir estudos que dialogam entre si, a coletânea convida o leitor a refletir sobre as lacunas normativas, os limites da flexibilização e os riscos de uma interpretação que privilegie exclusivamente a eficiência econômica. O debate proposto não é meramente descritivo, mas crítico e prospectivo. Ele questiona: qual o futuro do trabalho

em uma sociedade digital? Quais são os limites constitucionais da inovação? Como assegurar que a tecnologia sirva à pessoa humana e não a reduza a variável de cálculo?

Esta apresentação não encerra o debate; ao contrário, pretende instigar o leitor a percorrer cada capítulo com espírito investigativo. A obra reafirma que o Direito, enquanto construção histórica, está em permanente disputa. Cabe à comunidade jurídica — acadêmicos, magistrados, advogados, membros do Ministério Público e estudantes — assumir a responsabilidade de interpretar e aplicar o ordenamento à luz de seus fundamentos constitucionais.

Em tempos de transformações aceleradas, a defesa do trabalho decente e da dignidade humana exige não apenas atualização técnica, mas fidelidade aos valores que estruturam o Estado Democrático de Direito. Esta coletânea insere-se nesse esforço: pensar o novo sem abdicar do essencial, dialogar com o futuro sem romper com os compromissos civilizatórios que moldaram o passado.

Profa. Ma. Andrea Claudia Sales Silva
Prof. Dr. Winston de Araújo Teixeira

INTRODUÇÃO

O Projeto Papeeri 2024-2025*. O direito do futuro e seus desafios: o ordenamento jurídico e a sociedade digital*

Uma emenda apresentada pelo Fórum Nacional de Educação na Constituinte à Assembleia Nacional Constituinte, que propunha a indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão como um novo paradigma para a universidade brasileira, foi incorporada à Constituição brasileira de 1988 em seu artigo 207, que estabelece: "As universidades gozam de autonomia didático-científica, administrativa e de gestão e obedecerão ao princípio da indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão". O conceito de indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão, como referência para a organização do trabalho pedagógico, embora de difícil concretização em face das condições políticas e estruturais da educação superior, tornou-se premissa para pensar e propor alternativas para esse nível de ensino, incorporando-se à história da universidade brasileira como contraponto aos modelos baseados na lógica do mercado[1].

A perspectiva do conhecimento pluriversitário implica em um nível de responsabilidade social aprimorado, por parte da Universidade, e adentra mais diretamente na dimensão formativa da Extensão. No Brasil, de acordo com a proposição do FORPROEX, elaborada em 1987, e reiterada em documentos seguintes, inclusive no Plano Nacional de Extensão Universitária, de 1999, e no documento Política Nacional de Extensão Universitária, de 2012: "A extensão universitária é o processo educativo, cultural e científico que articula o ensino e a pesquisa de forma indissociável e viabiliza a relação transformadora entre a universidade e a sociedade. A extensão é uma via de mão-dupla, com trânsito assegurado à comunidade acadêmica, que encontrará, na sociedade, a oportunidade de elaboração da práxis de um conhecimento acadêmico."[2]

As diretrizes para o Ensino Superior delineiam Ensino, Pesquisa e Extensão como processos fundamentais e interligados na formação do graduando da FAMETRO. Dessa forma, a IES promove o processo de desenvolvimento e universalização da investigação científica, por meio de projetos de Iniciação Científica. O Projeto de Articulação Entre Pesquisa, Ensino, Extensão e Responsabilidade Social Institucional - PAPEERI, que tem como objetivo inserir os discentes desta IES na pesquisa, articulada com o ensino e a extensão, considerando a necessidade de executar projetos de pesquisa multidisciplinares e multiprofissionais.

A FAMETRO tem como missão "formar cidadãos e profissionais, nas áreas do conhecimento em que atua para o desenvolvimento justo e equilibrado da região em que está inserida – o Estado do Amazonas – e do país, tendo presente valores éticos superiores".

Inclui-se na missão da FAMETRO o compromisso com a preservação da memória cultural e histórica do Estado do Amazonas, particularmente, com a cidade de Manaus, e

[1] MAZZILLI, Sueli. Ensino, pesquisa e extensão: reconfiguração das universidades brasileiras em tempos de redemocratização. **RBPAE** – v.27, n.2, p. 205-221, maio/ago. 2011, p. 215.
[2] Fórum de Pró-Reitores das Instituições Públicas de Educação Superior Brasileiras. **Política Nacional de Extensão Universitária.** Manaus – AM, Maio de 2012, pág. 15. Disponível em https://proex.ufsc.br/files/2016/04/Pol%C3%ADtica-Nacional-de-Extens%C3%A3o-Universit%C3%A1ria-e-book.pdf Acesso em 01/12/2025.

com o meio ambiente e com as problemáticas indígenas. Visando a necessidade de melhorar qualitativamente o ensino na Região Norte, buscando integrar a Amazônia através de um processo educativo global e articulado, capaz de atender às transformações e desafios dos novos rumos que estão sendo delineados para o mercado de trabalho.

Neste contexto, a FAMETRO tem como propósito promover ensino, focado na aprendizagem, que permita o desenvolvimento do indivíduo de modo integral, visando à auto-realização e à formação de profissionais com visão tanto generalista quanto multidisciplinar e conscientes de seu papel social de envolvimento com as mudanças.

É notório que o desenvolvimento tecnológico transformou substancialmente a sociedade, atingindo todas as esferas da vida humana. Nesse contexto, surge o Direito Digital como um campo jurídico especializado, responsável por lidar com os desafios e as questões legais decorrentes do uso da tecnologia. A proteção de dados pessoais, a privacidade, a segurança cibernética e a liberdade de expressão são apenas alguns dos temas cruciais abordados pelo Direito Digital. Nesse quadro, as questões jurídicas concernentes aos desafios que a sociedade digital apresenta aos operadores do direito na atuação da sua função social de garantir a efetivação do acesso à justiça, direito fundamental garantido pela CF/88, e a efetivação da Justiça, torna-se de primordial importância um estudo aprofundado do direito digital.

Vale lembrar que o desenvolvimento tecnológico acarreta grandes desafios que não eram objeto de preocupação do Direito, pois, a tecnologia pode reformular conceitos jurídicos, surgindo novas garantias para os sujeitos. Em definitiva a sociedade ingressa em uma fase de transição social, para que se possa entender este processo, é necessário entender tanto as mudanças no modo de agir e pensar da população quanto à evolução dos dispositivos que viabilização essas modificações. No decorrer do último século, houve a transição para a Quarta Revolução Industrial, expressão que já se encontra incorporada às discussões econômicas e tecnológicas do mundo contemporâneo.[2]

Isto posto, o Projeto de ARTICULAÇÃO PESQUISA, ENSINO, EXTENSÃO E RESPONSABILIDADE SOCIAL INSTITUCIONAL-PAPEERI 2024-2025 foi dedicado ao Direito Digital, ou seja, aquele ramo do direito que tem como finalidade regulamentar o uso dos ambientes digitais pelas pessoas, além de propiciar a proteção das informações depositadas nesses espaços e em aparelhos eletrônicos. O direito digital é um novo ramo do direito que trata especificadamente das relações travadas em ambiente virtual. Destarte, com a expansão da internet e das transações e relações jurídicas nesse ambiente, torna-se imprescindível regulamentar o seu uso, além de proteger os dados dos usuários, trazendo regulamentações pontuais visando-se, inclusive, a punição de conditas que violem o ordenamento. O Brasil ainda não possui uma regulamentação robusta e extensa, tendo sido promulgadas legislações quadro: 1. Lei Carolina Dieckmann, Lei 12.737/22 que formalizou algumas práticas criminosas, tais como invasão de dispositivos informáticos, interrupção ou perturbação de serviço telegráfico, telefônico, informático, telemático ou informação de utilidade pública, falsificação de documento particular, falsificação de cartão. 2. Marco Civil da Internet, Lei 12.965/14 que estabelece os princípios, garantias, direitos e deveres para o uso da internet no Brasil e determina as diretrizes de atuação para a União, Estados, Distrito Federal e Municípios no que tange à essa matéria, garantindo direitos, nos termos da CF/88, tais como a) liberdade de expressão, comunicação e manifestação de pensamento; b) os direitos humanos; c) a pluralidade e a diversidade; c) proteção da privacidade; d) proteção de dados. 3. LGPD-Lei Geral de Proteção de Dados (Lei 13.709/18) que estabelece mecanismos para evitar que dados pessoais sejam comercializados, distribuídos ou descuidados; A LGPD vigora

tanto no setor público quanto no privado e para quaisquer empresas que armazene dados das pessoas, as quais deverão ter uma política de proteção de dados, recursos para conter ataques hackers.

Por outro lado, o Ministério da Educação, em 2018, através da Resolução nº 5/2018, incluiu na grade curricular do Curso de Direito, como matéria obrigatória, o Direito Digital.

Não há dúvida de que o Direito Digital é um campo em constante evolução, pois que as transformações tecnológicas são deverás rápidas. A proteção de dados, a segurança cibernética, a liberdade de expressão e outros desafios exigem uma abordagem legal cuidadosa e equilibrada. À medida que a sociedade se torna cada vez mais dependente da tecnologia, é fundamental que o Direito Digital acompanhe essas mudanças, garantindo a proteção dos direitos fundamentais dos indivíduos e promovendo um ambiente digital seguro e ético.

Não é possível se desconhecer os efeitos causados pela Revolução 4.0 que

> "é o desenvolvimento tecnológico das áreas de nanotecnologias, neurotecnologias, robôs, inteligência artificial, biotecnologia, sistemas de armazenamento de energia, drones e impressoras 3D. Como exemplos de sua influência no cotidiano das pessoas têm-se o uso da Inteligência Artificial nas esferas: (a) automação de serviços de atendimento a consumidores; (b) algoritmos de predição e recomendação de interesses aplicados a notícias, vendas, comportamentos, locais, filmes, músicas, temperatura, etc.; (c) sistemas de diagnóstico e tratamentos médicos, (d) investigação e análise de fraudes, (e) assistentes pessoais capazes de reconhecer a fala humana e auxiliar com agendamento de tarefas requisição de serviços, comunicação interpessoal, por telefonia ou e-mail, tirar dúvidas, etc.; e (f) direção automatizada de veículos. Fala-se, desde então, em uma Sociedade Midiática, Computacional ou Digital. Sua estrutura tem como ponto de partida a globalização que, consequentemente, criou a união entre a tecnologia e a informação."[3]

Diante do exposto, o Projeto PAPEERI 2024-2025 sobre o Direito Digital pretende dotar os discentes de um conhecimento jurídico necessário para que os futuros operadores do direito possam atuar em uma sociedade futura em que as relações serão cada vez mais desmaterializadas, apresentando-se grandes desafios no que tange à segurança jurídica.

O Projeto busca analisar e individuar os problemas jurídicos que surgem no ambiente digital, bem como quais são as possíveis soluções que o ordenamento jurídico contemporâneo pode fornecer, ainda que esse tenha sido concebido para atuar em uma sociedade materializada e não desmaterializada.

Profa. Dra. Myriam Benarrós Clementoni

Coordenadora do Projeto PAPEERI do Curso de Direito

[3] LARA, Amanda. **Os desafios de uma Sociedade Digital e os caminhos do Direito Contemporâneo**, np. Em Instituto Goiano de Direito Digital-IGDD. Disponível em https://igdd.org.br/direito-digital/sociedade-digital-e-direito-contemporaneo/

Capítulo 1

Materialismo histórico e dialético como método no estudo do direito humano ao trabalho decente

Winston de Araújo Teixeira[1]

Resumo: A Organização Internacional do Trabalho - OIT estabeleceu os parâmetros do que seria o trabalho decente na sua Conferência Internacional do Trabalho, 98ª Sessão de 2009. O Brasil é membro desse organismo e durante a conferência assumiu o compromisso de seguir as orientações da organização internacional e preestabeleceu uma agenda nacional para o trabalho decente. Entretanto nos últimos dez anos, inclusive com a contrarreforma trabalhista, o Estado brasileiro adotou uma conduta que contradiz a pauta do trabalho decente, o que justifica a importância dessa pesquisa. Objetiva-se, portanto, discutir a aplicabilidade do método histórico e dialético, a partir da teoria de Marx e Engels, no estudo do direito humano ao trabalho decente com o intuito de identificar as contradições fundamentais que envolvem o vetor desenvolvimentista, a partir dos ideais liberais, em detrimento do direito humano ao trabalho decente. Para tanto, recorre-se ao método de revisão bibliográfica com análise documental das leis e doutrinas que tratam da inconstitucionalidade da Lei nº 13.467/2017 (contrarreforma trabalhista) e, posteriormente identificar e analisar as formas de organizações sociais diante das relações de produção que buscam assegurar o proteger os direitos sociais e trabalhistas em contradição à lógica capitalista.

Palavras-chave: Direito humano ao trabalho; materialismo histórico e dialético; método; trabalho decente.

[1] Doutor em Ciências Jurídicas pelo PPGCJ/UFPB e Mestre em Direito pelo PPGD/UFRN. Professor Adjunto da UFAM e Professor do CEUNI-FAMETRO. Advogado trabalhista. https://orcid.org/0000-0003-1837-0379. e-mail: winston.teixeira@fametro.edu.br.

INTRODUÇÃO

O estudo do direito enquanto ciência exige a definição de métodos e metodologia de pesquisa. Este trabalho por sua vez recorre ao método histórico e dialético de Marx e Engels para compreender o direito enquanto fenômeno social e tem como objetivo geral analisar a utilização do materialismo histórico e dialético como método no estudo do direito humano ao trabalho decente.

Parte-se da premissa de que a luta de classes, em seu contexto social, econômico, político e histórico, é responsável pela criação, modificação e extinção do direito de uma dada sociedade, por isso para atingir o objetivo, deve-se analisar as formas de organização de um grupo social diante das relações de produção de seu meio, ou seja, as relações envolvidas no processo de construção e manutenção da estrutura econômica de uma sociedade, uma vez que, de acordo com Marx e Engels, as mudanças sociais que se sucedem no decorrer da história não são determinadas por aspectos axiológicos, mas, na verdade, são influenciadas pela realidade material, isto é, a situação econômica dos atores da sociedade em questão.

Assim, sustentar-se-á que o objeto do direito humano ao trabalho decente pode ser apreendido através do método do materialismo histórico e dialético, auxiliando na identificação das contradições fundamentais, já que, no materialismo histórico, as respostas para os fenômenos sociais estão inseridas nos meios materiais dos sujeitos.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) aprovou convenções e fixou diretrizes, seguindo os objetivos definidos pela Organização das Nações Unidas (ONU) para transformar o mundo e estabelecer parâmetros para implementação do trabalho decente por meio de uma agenda de políticas públicas.

O Brasil, enquanto membro da OIT e signatário das convenções, assumiu o compromisso de seguir as orientações daquela entidade e preestabeleceu uma Agenda Nacional para o Trabalho Decente (ANTD), delimitando ações e políticas públicas necessárias ao alcance dos objetivos daquele programa internacional.

Em contraponto a democracia brasileira vem sofrendo “ataques” substanciais, notadamente no que tange aos direitos e às garantias fundamentais, como é o caso dos direitos sociais e trabalhistas. Nesse ínterim, o Estado brasileiro adotou uma conduta “reformista” e deu início a uma pulverização de ideias neoliberais que contradizem a pauta do trabalho decente, sendo prova disso a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, conhecida como a “contrarreforma trabalhista”.

Compreender o método histórico e dialético é primordial para o desenvolvimento dessa pesquisa, por isso, o primeiro tópico discute a definição do método dialético a partir das ideias de Marx e Engels.

No tópico seguinte do estudo, analisa-se o direito humano ao trabalho decente a partir das normas internacionais e internas, sob a crítica da doutrina mais protetiva dos direitos sociais e trabalhistas enquanto direitos fundamentais.

Por último, apresentam-se as conclusões acerca da aplicação do método histórico e dialético ao direito humano ao trabalho decente com amparo no estudo da vida social, dos fenômenos sociais e de sua história, partindo da ideia que o direito é fenômeno jurídico influenciado pelos condicionantes históricos e materiais em que está inserido, os quais interagem num contexto marcado por uma alternância de processos sociais e

contradições que, por sua vez, implicam objetiva e subjetivamente na atividade dos juristas.

Para tanto, buscar-se-á identificar a inconstitucionalidade da Lei nº 13.467/2017 e, especificamente, enfrentar o vetor desenvolvimentista, a partir dos ideias neoliberais, em detrimento dos direitos fundamentais e sociais, uma vez que a "contrarreforma trabalhista" está vigente e produzindo seus efeitos, porém não há clara definição de sua eficácia e de seus efeitos, visto que sua constitucionalidade e convencionalidade ainda são questionadas no âmbito dos tribunais.

1. O MÉTODO DIALÉTICO E A COMPREENSÃO MATERIALISTA DO DIREITO

De acordo com os ensinamentos de Karl Marx, a lei fundamental do materialismo dialético é a contradição, ou seja, em todos os momentos da formação social e da realidade humana haverá uma contradição principal que influenciará o surgimento e o desenvolvimento das demais.

Nesse sentido, o método dialético consiste na necessidade de contradizer a ideia posta, de analisar a tese a partir de sua antítese, a fim de obter uma síntese, que, por sua vez, constitui uma nova tese, conforme a doutrina de Hegel, analisada por Marx.

Desse modo, é possível compreender que o direito enquanto fato jurídico está submetido às influências de condicionantes históricas e materiais, que por sua vez interagem num contexto marcado por uma alternância de processos sociais e contradições que, implicam objetiva e subjetivamente na atividade dos profissionais do direito. Isso quer dizer que diferentes situações materiais moldam diferentes sujeitos e, consequentemente, criam o direito daquela sociedade, naquela época e naquele contexto. O capitalismo tenta explicar esse mesmo fenômeno a partir das crises econômicas.

O direito é a ciência que estuda o conjunto de normas que disciplinam e regulamentam as relações sociais e que se preocupa com a conduta dos indivíduos enquanto membros de uma sociedade. O método histórico e dialético preocupa-se com o estudo dos fenômenos da vida em sociedade a partir do contexto histórico em que ocorreram, o que denota a importância da discussão acerca da utilização desse método no estudo do direito, especialmente, no estudo do direito humano ao trabalho decente, a partir da ideia de que o desenvolvimento é a luta dos contrários, porquanto no mundo não existem fenômenos isolados, mas vinculados entre si e que se condicionam uns aos outros.

Portanto, é necessário compreender o fenômeno jurídico a partir da oposição entre os interesses das classes sociais geradas pela divisão histórica do trabalho.

Frise-se que o fenômeno jurídico é uma construção social de concepções ideológicas dos fatores reais do poder[2], específicos e atuais, ou seja, um campo de disputas entre a classe dominante e a classe dominada. Marx[3] confirma isso na sua análise sobre os bastidores do poder político, por meio da metáfora do teatro e da teatralização do suposto consenso que disfarça a existência de pessoas que não aparecem, mas manipulam os atores, uma vez que são os verdadeiros detentores do poder.

[2] LASSALLE, F. **A essência da constituição**. Rio de Janeiro: Lumem Iuris, 2000.
[3] MARX, K. **O capital**. São Paulo: Abril Cultural, 1985.

É importante enfatizar que a base do ordenamento jurídico é erigida pela forma dos homens produzirem as coisas. As leis econômicas não só condicionam aspectos ou processos isolados da produção, mas todos os aspectos e processos adjacentes, inclusive a consciência jurídica. Essa lógica exige uma análise dinâmica, dialética, em constante mutação, em que novo e velho se revezam, se reinterpretam e se reconstroem sempre[4] e cada processo social gera, sucessivamente, as condições de um novo processo social. Significa conceber a natureza como plena de contradições próprias ditadas pelas contradições que ocorrem no modo de produção, envolvendo elementos negativos e positivos, do passado e do futuro, todos desaparecendo e se desenvolvendo ao mesmo tempo[5].

A análise materialista-dialética trata o fenômeno à base do contexto social, econômico, político e histórico em que está inserido, dentro do contexto da luta de classes, na perspectiva da conquista do poder político pela classe social revolucionária antagônica ao capital[6].

Marx e Engels elaboraram o seu pensamento num tripé extremamente relacionado: teoria-metodologia-ideologia. O marxismo além de explicar a realidade, pretende selecionar hipóteses sobre dado objeto e apresentar soluções. Objetiva também alterar a realidade. Desenvolve, a um só tempo, essas três dimensões. O marxismo é, portanto, teoria, metodologia e ideologia a um só tempo. Na base disso está o materialismo histórico e dialético[7].

Para Marx[8], as ideias se comportam de forma abstrata e se chocam, como tese, antítese e síntese, pelo qual a premissa envolve uma premissa negada e uma negação da negação. A tese afirmada se opõe a si mesma e desdobra-se em um conflito entre o negativo e o positivo, entre o sim e o não. A dialética envolve essa oposição. Assim, todo movimento gera contradições em que os fenômenos contrários se revezam e se transformam ora num, ora noutro, ora se confundem, neutralizando-se. Essa fusão, quando ocorre, constitui uma nova ideia, uma síntese. Por sua vez, a síntese gera novas contradições (com fenômenos contrários), o que vai permitir uma nova síntese. Atinge desde as categorias simples até as mais complexas e acaba por formar um sistema inteiro. Esta é a base da dialética hegeliana.

Segundo Mao Tse Tung[9], a dialética investiga a origem e o desenvolvimento das coisas e as insere em uma cadeia de mútuas influências, pelas quais nada permanece o que era, nem como e onde existia. As coisas estão ligadas umas às outras e se condicionam reciprocamente. Os dois pontos de uma antítese, mesmo antagônicos, se complementam e se relacionam, pelos quais as causas e os efeitos mudam sempre de posição e ocupando um o lugar do outro[10]. O resultado disto é que o desenvolvimento social passa de situações

[4] ENGELS, F. Introdução à dialética da natureza. Em Karl Marx e Friedrich Engels, **Obras escolhidas**. São Paulo: Alfa-Ômega, 1987b.
[5] STÁLIN, J. **Materialismo dialético e materialismo histórico**. São Paulo: Global Editora, 1979.
[6] LÊNIN, V. I. **O Estado e a revolução**: a doutrina marxista do Estado e as tarefas do proletariado na revolução. São Paulo: Global, 1987. p. 182.
[7] MAIA, Fernando Joaquim Ferreira Maia. **Retórica e materialismo histórico e dialético no estudo da história do direito**. 2019. Disponível em: http://publicadireito.com.br/artigos/?cod=2daa0ed5a7fcf2f8. Acesso em: 20 set. 2025.
[8] MARX, K. **Miséria da filosofia**. São Paulo: Ícone, 2004.
[9] TSE TUNG, M. "Sobre a contradição". Em Mao Tse Tung, **Obras escolhidas de Mao Tse Tung**, Pequim: Edições em Línguas Estrangeiras, 1975.
[10] ENGELS, F. "Do socialismo utópico ao socialismo científico". Em Karl Marx e Friedrich Engels, **Obras escolhidas**, São Paulo: Alfa-Ômega, 1987a.

qualitativas para novas situações qualitativas[1112], em constante criação, modificação e extinção dos fenômenos e sem tendência harmoniosa[13].

Marx[14] entende que a contradição se dá sob uma base material dada. Ele afirma que as relações sociais estão conectadas e expressam as forças produtivas. É pelo aumento das forças produtivas que o homem modifica a forma de produzir as coisas. Por sua vez, a nova forma de produzir conduz não só à modificação das demais relações humanas, mas, também, das ideias, dos princípios e das categorias decorrentes dessas relações. As ideias, então, passam a estar em constante movimento. Esse método dialético é acompanhado por uma interpretação da história, nominada de materialismo histórico, investiga o modo de produção no qual se desenvolve a contradição na sociedade e busca os meios para a solução dessa contradição em cada situação econômica criada.

A forma de os homens produzirem as coisas e suas as relações econômicas correspondem a um desenvolvimento determinado da humanidade e de suas forças produtivas. Uma mudança ocorrida nessas forças conduz sempre a uma mudança nas relações econômicas[15]. Trata-se de uma metodologia, pois permite selecionar hipóteses sobre um objeto qualquer e apresentar soluções. Esse método concebe que a realidade é material, objetiva, se desenvolve segundo as leis do movimento da matéria e dispensa qualquer ideia de espírito universal. A matéria é a única realidade do homem e condiciona o pensamento e a consciência[16].

A matéria é o primeiro dado e independe da subjetividade humana. A consciência e o pensamento constituem o segundo dado, são influenciados pelos condicionantes históricos e materiais em que estão inseridos. Assim, segundo Maia[17], em coerência com os principais pensadores do marxismo[18], a leitura correta é que o movimento das ideias é preponderantemente influenciado, e não determinado, pelas condições materiais, transportado e transposto para o cérebro do indivíduo. Claro que em situações excepcionais, como afirma Mao Tse Tung[19], outras condições podem ser mais fortes, inclusive a superestrutura ideológica, mas apenas quando retardarem o desenvolvimento do modo de produção. Fora dessas hipóteses, a vida material acaba por influenciar a consciência[20].

11 ENGELS, F. **Anti-Dürin**. 2019.
Disponível em: http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/cv/000004.pdf. Acesso em: 20 set. 2025.
12 ENGELS, F. "Introdução à dialética da natureza". Em Karl Marx e Friedrich Engels, **Obras escolhidas**. São Paulo: Alfa-Ômega, 1987b, p. 264.
13 TSE TUNG, M. "Sobre a contradição". Em Mao Tse Tung, **Obras escolhidas de Mao Tse Tung**, Pequim: Edições em Línguas Estrangeiras, 1975, p. 538.
14 MARX, K. **Miséria da filosofia**. São Paulo: Ícone, 2004, p. 125.
15 MARX, K. **Miséria da filosofia**. São Paulo: Ícone, 2004.
16 MAIA, Fernando Joaquim Ferreira Maia. **Retórica e materialismo histórico e dialético no estudo da história do direito**. 2019. Disponível em: http://publicadireito.com.br/artigos/?cod=2daa0ed5a7fcf2f8. Acesso em: 20 set. 2025.
17 MAIA, Fernando Joaquim Ferreira Maia. **Retórica e materialismo histórico e dialético no estudo da história do direito**. 2019. Disponível em: http://publicadireito.com.br/artigos/?cod=2daa0ed5a7fcf2f8. Acesso em: 20 set. 2025.
18 ENGELS, F. Ludwig Feuerbach e fim da filosofia clássica alemã. Em Karl Marx e Friedrich Engels, **Obras escolhidas**. São Paulo: Alfa-Ômega, 1987c, p. 54.
19 TSE TUNG, M. "Sobre a contradição". Em Mao Tse Tung, **Obras escolhidas de Mao Tse Tung**, Pequim: Edições em Línguas Estrangeiras, 1975.
20 MARX, K.; ENGELS, F. **A ideologia alemã**. São Paulo: HUCITEC, 1987.

Segundo Fernando Joaquim Ferreira Maia[21] (2019), a partir das leituras de Andrei Vysinskij[22]:

> É óbvio que o pensamento e a consciência, bem como os demais fatores da própria superestrutura ideológica do Estado, interagem com outros aspectos da vida social. Entretanto, a relação econômica se impõe sempre como condicionante. Não se trata, aqui, de um efeito automático, pois os homens, por si mesmos, fazem a sua própria história, mas de um condicionamento sobre a base de relações reais, entre as quais as econômicas, que, embora possam vir influenciadas por outras relações, como já dito, são decisivas, inclusive sobre o direito.

Pode-se dizer, conforme Engels[23], que o conhecimento humano nunca é inválido, pois não existe limite ao conhecimento, e sim coisas a serem descobertas mediante a atividade cognitiva. A história não é uma sucessão de acasos, mas o desenvolvimento de leis objetivas e imperativas dos modos de produção. Como afirma Mao Tse Tung[24], só se pode alcançar um conhecimento correto depois de várias repetições da matéria à consciência e da consciência à matéria.

O sentido da história e das ideias dos homens deve ser extraído do estudo do processo histórico de evolução das leis objetivas de desenvolvimento do modo de se produzir as coisas, pois, como já dito, é a forma de se produzir a riqueza que condiciona todos os aspectos da vida social e atua na consciência do indivíduo[25].

Deve-se prestar atenção em dois aspectos: as forças produtivas (compostas pelos meios de produção e pela força de trabalho) e as relações de produção e as leis econômicas. As forças produtivas e as relações de produção desenvolvem relações mútuas e interdependentes marcadas por contradições. Fernando Joaquim Ferreira Maia[26], a partir da leitura de Stálin[27], afirma que as relações de produção atuam sobre as forças produtivas de forma a ampliar ou retardar o seu desenvolvimento. As contradições objetivas na sociedade surgem. Não havendo correspondência obrigatória entre o caráter das forças produtivas e as relações de produção, surgem contradições objetivas na sociedade. E aí as relações de produção passam a obstaculizar o desenvolvimento das forças produtivas, dá uma dimensão maior à contradição no processo de produção de riquezas de um modo geral, faz nascer interesses objetivamente opostos e a luta de ideias na sociedade.

---

[21] MAIA, Fernando Joaquim Ferreira Maia. **Retórica e materialismo histórico e dialético no estudo da história do direito**. 2019. Disponível em: http://publicadireito.com.br/artigos/?cod=2daa0ed5a7fcf2f8. Acesso em: 20 set. 2025.
[22] VYSINSKIJ, A. J. "Problemi del diritto e dello Stato in Marx". Em Umberto Cerroni, Umberto (Org.), **Teorie sovietiche del diritto**. Milano: Giuffrè, 1969.
[23] ENGELS, F. Ludwig Feuerbach e fim da filosofia clássica alemã. Em Karl Marx e Friedrich Engels, **Obras escolhidas**. São Paulo: Alfa-Ômega, 1987c, p. 180-181.
[24] TSE TUNG, M. **De onde provienen las ideas correctas**? 2011, p. 3.
Disponível em: http://www.marxists.org/espanol/mao/1963donde.htm. Acesso em: 20 set. 2025.
[25] MARX, K. "Prefácio à contribuição à crítica da economia política". In Karl Marx e Friedrich Engels, **Obras escolhidas**. São Paulo: Alfa-Ômega, 1987b.
[26] MAIA, Fernando Joaquim Ferreira Maia. **Retórica e materialismo histórico e dialético no estudo da história do direito**. 2019. Disponível em: http://publicadireito.com.br/artigos/?cod=2daa0ed5a7fcf2f8. Acesso em: 20 set. 2025.
[27] STÁLIN, J. **Materialismo dialético e materialismo histórico**. São Paulo: Global Editora, 1979, p. 38.

Sobre a infraestrutura social se erige toda uma superestrutura ideológica que corresponde não só ao pensamento e à consciência, mas fundamentalmente aos mecanismos de reprodução da ideologia social, cujas contradições subjetivas refletirão, ainda que de maneira indireta, as contradições do processo de produção de riquezas[28].

O materialismo histórico e dialético não diz respeito a uma análise econômica meramente materialista da realidade. Seu exame não é apenas sobre a base do contexto social, econômico, político e histórico em que a sociedade está inserida. Coloca os fenômenos na perspectiva da tomada do poder político pela aliança operária e camponesa, no uso desse poder para realizar as tarefas da transição e a etapa superior da transformação social, com a superação da divisão do trabalho, da produção e do próprio poder estatal[29].

Para compreensão do direito humano ao trabalho decente é fundamental que os aspectos históricos e materiais sejam analisados em suas contradições, o que pode ser feito a partir do método do materialismo histórico e dialético, conforme ponderações expostas a seguir.

2. DIREITO HUMANO AO TRABALHO DECENTE

O trabalho durante muito tempo foi considerado um castigo, mas, no decorrer dos anos, seu conceito evoluiu e assumiu o contexto de direito fundamental, sobretudo porque as pessoas devem ter acesso ao trabalho que lhes permita uma vida digna, capaz de satisfazer suas necessidades essenciais.

Se, por um lado, nas palavras de Benjamin Franklin (1706-1790) “o trabalho dignifica o homem”, ele também explora, escraviza e maltrata, muito embora o trabalho, como os demais direitos sociais, seja considerado primordial para o funcionamento e organização da sociedade. Desde a revolução industrial, o trabalho tem influenciado o desenvolvimento sociocapitalista, pois retrata toda a vida em sociedade, abrangendo todos os direitos sociais. Autores como Karl Marx e Antônny Giddens discorreram sobre o assunto e, a rigor, perceberam que nem sempre o trabalho dignifica o homem, por isso o desafio atual consiste em proteger o trabalho enquanto atividade digna e humana, evitando sua redução ao aspecto monetário do capitalismo.

O Estado, liberal ou intervencionista, precisa garantir o direito fundamental ao trabalho, e, para tanto, precisa assegurar proteção social aos trabalhadores através da regulamentação das condições de trabalho, dado que a economia necessita do emprego produtivo para se desenvolver. A proteção social dá aos trabalhadores a segurança de que eles precisam para enfrentar o futuro com confiança.

Nesse contexto, o Estado, a sociedade e a iniciativa privada devem gerar empregos, ou seja, assegurar salários justos e melhores condições de trabalho, capazes de garantir o mínimo necessário à sobrevivência do trabalhador. O mínimo existencial possui, assim, uma relação com a dignidade humana e com o próprio Estado Democrático de Direito, no comprometimento que este deve ter na concretização da ideia de justiça social[30].

[28] MARX, K. “Prefácio à contribuição à crítica da economia política”. In Karl Marx e Friedrich Engels, **Obras escolhidas**. São Paulo: Alfa-Ômega, 1987b, p. 301-302.
[29] MAIA, Fernando Joaquim Ferreira Maia. **Retórica e materialismo histórico e dialético no estudo da história do direito**. 2019. Disponível em: http://publicadireito.com.br/artigos/?cod=2daa0ed5a7fcf2f8. Acesso em: 20 set. 2025.
[30] HÄBERLE, Peter **El estado constitucional**. México: Universidad Nacional Autónoma de Mexico, 2003.

A perspectiva social dos direitos fundamentais possui um horizonte de realização progressiva, o qual aponta não apenas para a ideia de bem-estar social, enquanto mínimo existencial, mas de máxima proteção e decência. Trata-se de um máximo possível, à luz das riquezas do país em questão e do comprometimento do governo/sociedade em realizá-lo[31], por isso, o trabalho decente consiste no instrumento privilegiado de luta contra a pobreza global, pois a falta de trabalho é sinônimo de pobreza.

O compromisso da sociedade de maneira solidária para atingir os objetivos sociais do trabalho, nos termos da constituição, deve orientar a conduta de todos os atores sociais que se preocupam com o desenvolvimento.

O trabalho decente, enquanto conceito e prioridade de agenda, foi introduzido e inicialmente promovido pela OIT, em 1990, e engloba quatro aspectos, quais sejam: emprego, direitos, proteção e diálogo[32]. O trabalho decente baseia-se na premissa de que todos os quatro aspectos são necessários para criar as melhores perspectivas de progresso social e de desenvolvimento.

Nesse sentido, emprego significa ter acesso a uma remuneração justa que assegure o mínimo essencial à sobrevivência, que promova igualdade de tratamento e de oportunidades para todos, melhores condições de trabalho, segurança e saúde no local de trabalho, acesso a um trabalho conveniente e produtivo, além de perspectivas de desenvolvimento pessoal.

Quanto aos direitos, no intuito de garantir um trabalho decente, devem ser garantidos aos trabalhadores liberdade de organização, liberdade de expressão, participação dos trabalhadores nas decisões que afetam as suas vidas, direito à negociação coletiva, não serem objeto de discriminação, eliminação de trabalhos forçados, erradicação de trabalho infantil, enquadramento legal e acesso à justiça, à existência de leis laborais e às garantias de um Estado de Direito.

Um trabalho decente, com proteção social, assegura o importante elo de ligação entre o emprego produtivo e a segurança para aqueles que, por alguma razão, estão sem trabalho. A proteção contra a perda ou a redução do rendimento em consequência de desemprego, acidente, maternidade, paternidade ou velhice, além de sociedades justas e inclusivas.

Já o diálogo social, enquanto aspecto do trabalho decente, precisa garantir que os trabalhadores e os empregadores tenham direito a ser representados através das respectivas organizações, que as melhores e mais duradouras soluções sejam efetivadas por meio da cooperação, que é central à estabilidade social e ao crescimento e desenvolvimento sustentável e que existam canais através dos quais os conflitos possam ser discutidos e resolvidos.

> O conceito de trabalho decente resume as aspirações do ser humano no domínio profissional e abrange vários elementos: oportunidades para realizar um trabalho produtivo com uma remuneração equitativa; segurança no local de trabalho e proteção social para as famílias;

[31] CLÈVE, Clémerson Merlin A eficácia dos direitos fundamentais sociais. **Revista de Direito Constitucional e Internacional**, v. 54, p. 28-39, 2006.
Disponível em: http://www.clemersoncleve.adv.br/wp-content/uploads/2016/06/A-efic%C3%83%C2%A1cia-dos-direitos-fundamentais-sociais.pdf. Acesso em: 20 set. 2025.
[32] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Relatório global no seguimento da Declaração da OIT sobre os direitos e princípios fundamentais do trabalho. Em **Conferência Internacional do Trabalho 98ª Sessão** 2009.
Disponível em: http://www.oitbrasil.org.br/info/downloadfile.php?fileId=356.

> melhores perspectivas de desenvolvimento pessoal e integração social; liberdade para expressar as suas preocupações; organização e participação nas decisões que afetam as suas vidas; e igualdade de oportunidades e de tratamento para todas as mulheres e homens[33].

Percebe-se que "o sentido do trabalho decente está intimamente relacionado ao desenvolvimento da liberdade pelo ser humano, permitindo-lhe ampla formação enquanto ser racional"[34], ou seja, a agenda de políticas públicas voltadas para o trabalho decente objetiva promover oportunidades para que mulheres e homens possam ter acesso a um trabalho produtivo em condições de liberdade, equidade e dignidade.

Embora existam diversas acepções para o termo trabalho decente, estas não se diferenciam substancialmente, já que a própria força da palavra revela seu real significado, de modo que a dignidade se entrelaça ao bem-estar da pessoa humana, assim como o trabalho à sua necessidade de interação com todo o complexo sistema organizacional da sociedade em que vive.

O texto constitucional brasileiro prevê direitos e garantias fundamentais aos trabalhadores e tem como fundamento os valores sociais do trabalho, inserindo-o em um contexto de Estado de bem-estar social, conforme inciso IV do art. 1º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CF/88).

O art. 6º da CF/88 consagra o trabalho como um direito social e o art. 170 da Constituição estabelece que a ordem econômica será fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, com a finalidade de assegurar a todos os trabalhadores uma existência digna, conforme os ditames da justiça social, ou seja, a ordem social brasileira tem como base o primado do trabalho e, como objetivo, o bem-estar e justiça sociais (art. 193 da CF/88).

A Constituição Federal de 1988 contribuiu para a valorização da dignidade no trabalho, ao incorporar modalidade de organização socioeconômica, que privilegiou a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, fundada na dignidade do ser humano e no primado do trabalho e do emprego, colocando a livre iniciativa na perspectiva de uma função social[35].

É importante fixar os parâmetros do trabalho enquanto direito fundamental, e, para tanto, recorre-se a Robert Alexy[36] que enumera os requisitos essenciais para que um direito seja considerado fundamental, começando pela ideia de que direito fundamental é um direito universal acessível a todos em qualquer lugar e em qualquer tempo. Outro aspecto apontado por Alexy é de que os direitos fundamentais têm bases morais, o que exige o comprometimento humano a partir dos imperativos universal e categórico[37] e, defende-se que a condição fundamental decorre da "proteção pelo direito positivo estatal" e, como visto, o trabalho está consagrado no texto constitucional brasileiro.

---

[33] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Relatório global no seguimento da Declaração da OIT sobre os direitos e princípios fundamentais do trabalho. Em **Conferência Internacional do Trabalho 98ª Sessão** 2009. Disponível em: http://www.oitbrasil.org.br/info/downloadfile.php?fileId=356.

[34] SALGADO, J. C. Os direitos fundamentais. **Revista Brasileira de Estudos Políticos**, n. 82, p. 15-69, 1996, p. 45.

[35] DELGADO, G. N. **Direito fundamental ao trabalho decente**. São Paulo: LTr, 2006.

[36] ALEXY, Robert. Direitos fundamentais no Estado Constitucional democrático. **Revista de Direito Administrativo**, 217, pp. 55-66, 1999. DOI: 10.12660/rda.v217.1999.47413. Disponível em: https://periodicos.fgv.br/rda/article/view/47413. Acesso em: 20 set. 2025.

[37] KANT, I. **Crítica da razão pura.** Petrópolis, RJ; Bragança Paulista, SP: Vozes: Ed. Universitária São Francisco, 2012, p. 405.

O ordenamento jurídico brasileiro tem bases dogmáticas e positivistas, de modo que a teoria da hierarquia das normas proposta por Hans Kelsen[38] compara o conjunto de normas a uma pirâmide e afirma que a norma fundamental, no caso a Constituição Federal, está no topo desse ordenamento, logo todas as outras normas devem obediência irrestrita aos direitos fundamentais consagrados no texto constitucional.

Os direitos e garantias fundamentais individuais e coletivos como o trabalho humano decente possuem um núcleo rígido[39] intocável, imutável e inquebrantável, porquanto as normas constitucionais possuem força normativa[40] que precisa ser protegida e assegurada.

Ademais, acredita-se que é crucial a convergência da valorização ao trabalho com a dignidade da pessoa humana enquanto fundamentos da ordem constitucional democrática brasileira, o que justifica a importância de pesquisar e compreender a qualidade do emprego ofertado, enquanto direito humano ao trabalho, sobretudo porque o trabalhador, além de ter um emprego, precisa ter dignidade, e, para que isso ocorra, Estado, sociedade e iniciativa privada devem cooperar para a erradicação de trabalhos análogos à escravidão, erradicação do trabalho infantil, combate à exclusão e desemprego, e por fim, contribuir diretamente para a garantia de uma sociedade baseada no trabalho digno e pleno.

Entretanto, várias situações impedem a consecução desses objetivos, dentre as quais merecem destaque: a exclusão social, o trabalho informal, a desregulamentação ou flexibilização dos direitos trabalhistas, o trabalho análogo à escravidão, o trabalho infantil e a dificuldade de diálogo social entre as entidades sindicais que representam empregados e empregadores.

Nesse diapasão, os direitos humanos são utilizados pelo capitalismo neoliberal como meio de legitimidade e manutenção de uma promessa irrealizável de universalidade, quando, na verdade, trata-se apenas de vinculações relativas à "emancipação política" e não à "emancipação humana"[41].

Ainda que seja assegurado emprego de qualidade não implica a eliminação da apropriação indevida do trabalho alheio pelo proprietário do meio de produção, ou seja, a luta pelo trabalho decente é efêmera, serve somente para os trabalhadores demonstrarem as contradições dentro da ordem social burguesa. Enquanto ainda não é possível suprimir a exploração e eliminar a precarização das relações de trabalho, o Direito e o Estado devem adotar e implementar ações efetivas a fim de promover a plena emancipação humana e a libertação do trabalho do capital[42].

Embora a Constituição não possa, por si só, efetivar os direitos fundamentais, ela pode impor tarefas. O texto constitucional transforma-se em força ativa se essas tarefas forem concretizadas, se houver disposição para orientar a conduta segundo a ordem essencialmente constitucional, se, a despeito de todos os questionamentos e reservas provenientes dos juízos de conveniência, se puder identificar a vontade de concretizar essa ordem.

[38] KELSEN, H. **Teoria pura do direito**. São Paulo: Martins Fontes, 2006, p. 246.
[39] DIMOULIS, Dimitri; MARTINS, Leonardo. **Teoria geral dos direitos fundamentais**. São Paulo: Atlas, 2014.
[40] HESSE, K. **A força normativa da constituição.** Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1991, p. 12.
[41] MARX, K. **Sobre a questão judaica**. São Paulo: Boitempo, 2010.
[42] ATIENZA, Manuel. Marx y los derechos humanos. Em Lorena Freitas e Enoque Feitosa (Orgs.), **Marxismo, realismo jurídico e direitos humanos**. João Pessoa: EdUFPB, 2012.

As fontes reais de poder têm influenciado diretamente a direção do texto constitucional brasileiro, prova disso é a influência da política econômica neoliberal, que vem ditando as regras e os princípios a serem seguidos pelos governos, ora restringindo, ora violando direitos fundamentais, principalmente os sociais.

Como destaca Comparato[43]:

> Os agiotas do mundo contemporâneo não são mais isolados ou encobertos como outrora, mas sim controladores e dirigentes de bancos e outras instituições financeiras, que exploram organizadamente os consumidores necessitados, os agricultores e os pequenos empresários urbanos, não raro com o apoio e o incentivo das autoridades governamentais, em nome do liberalismo econômico.

A reforma trabalhista representa a força desses "agiotas" que, com o apoio velado do governo, alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), flexibilizou e desregulamentou direitos sociais fundamentais e continua violando outros tantos direitos conquistados ao longo da história da luta de classes.

Walter Benjamin[44], no seu ensaio "Para um crítica da violência", partindo do conceito grego de crítica, resgatado por Kant como esforço de delimitação dos enunciados e do conhecimento, tenta distinguir os contornos da relação entre "poder-como-violência", exercido pelo direito e pelo Estado, e a oposição à "violência-como-poder", da greve revolucionária.

Trata-se de violência autorizada, ou seja, a violência é utilizada como meio para justificar uma conduta estatal, no caso em análise, a contrarreforma trabalhista que impede a implementações de políticas públicas voltadas para a garantia do trabalho decente.

O Estado utiliza seu poder para submeter os trabalhadores a condições impostas pela economia de mercado, enquanto fator real de poder, violando a dignidade do trabalhador e seus direitos fundamentais, o que justifica a ideia de que o ser humano se auto afirma enquanto "homem universal", a partir de um interesse particular, alheio à coletividade[45], logo defende-se com base nesse fundamento que a "reforma trabalhista" não pode ser executada por representar, na verdade, uma contrarreforma dos direitos sociais fundamentais.

Defende-se, portanto, que o trabalho decente é um direito humano, tanto no cenário internacional quanto no âmbito interno, o que exige o reconhecimento social da importância do trabalho e a implementação estatal de políticas públicas capazes de garantir e assegurar trabalho digno às pessoas.

3. CONCLUSÃO

O direito humano ao trabalho decente é uma necessidade urgente que exige atuação conjunta do Estado, da sociedade e dos empregadores, por isso, o método do materialismo histórico e dialético deve ser utilizado em sua análise e compreensão,

[43] COMPARATO, F. K. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. São Paulo: Saraiva, 2003, p. 366.
[44] BENJAMIN, Walter "Para uma crítica da violência". Em Walter Benjamin, **Escritos sobre o mito e a linguagem**. São Paulo: Editora 34; Duas Cidades, 2011, p. 121.
[45] DOUZINAS, Costa. **O fim dos direitos humanos**. São Leopoldo/Porto Alegre: EdUNISINOS, 2009, p. 107-108.

principalmente por possibilitar identificar as contradições entre os direitos da classe trabalhadora e a influência do capital na desregulamentação e flexibilização das normas trabalhistas e na precarização das condições de trabalho.

Como visto, de um lado temos a Constituição Federal brasileira com princípios rígidos, cujo guardião é o Supremo Tribunal Federal (STF), que não podem (ou não deveriam) ser flexibilizados, vez que são inquebrantáveis e seguem a vontade e a força normativa da constituição, por isso constituem uma ordem constitucional legítima, por estar incutida na consciência geral.

De outro lado, o Governo brasileiro vem tomando decisões que não condizem com a força normativa nem com o Estado Democrático de Direito, o que deslegitima as ações desenvolvidas, tendo em vista que ações governamentais devem ser a legítima direção do Estado, não podendo colidir com seus interesses, princípios rígidos e direitos fundamentais.

O Estado Democrático de Direito possui bases no positivismo e na ideia da hierarquia normativa do ordenamento jurídico, fixando a norma fundamental como topo da pirâmide, do qual decorrem todas as outras normas, o que não ocorre com a contrarreforma trabalhista, que viola diretamente o ápice da pirâmide normativa desregulamentando e flexibilizando direitos trabalhistas fundamentais que correspondem à vontade e compõem a força normativa constitucional.

De igual modo, a panprincipiologia[46], ou novos princípios, como o da flexibilidade, o da colegialidade, o do negociado sobre o legislado, confronta o texto constitucional dirigente, que possui um núcleo rígido e não pode ser alterado para satisfazer interesses dos fatores reais de poder em suas particularidades, já que a Constituição é uma Carta Política, um contrato social.

Percebe-se que a contrarreforma trabalhista altera substancialmente a estrutura do Estado brasileiro, e nada está sendo feito para impedir a agressão ao mandamento constitucional. Prova disso é que muitas das reformas propostas, como é o caso da lei nº 13.467/2017, derivam de falácias como aumento de empregos, modernização das relações de trabalho e melhoria da qualidade das condições de trabalho, quando, na verdade, a reforma tem provocado a financeirização da economia, a desregulamentação e flexibilização dos direitos fundamentais sociais.

É possível afirmar que há uma política, que não é de estado, mas, sim, conduzida pelo mercado (apenas um dos fatores reais de poder), e que está sendo aceita pelo Governo em clara violação ao texto constitucional e à sua força normativa. Acontece que, enquanto houver um texto constitucional vigorante, a política de governo não pode confrontar a Constituição, razão pela qual se pode concluir que a contrarreforma trabalhista é inconstitucional por contrariar a força normativa constitucional e violar o direito humano ao trabalho decente.

Conclui-se, portanto, que os aspectos históricos evidenciam uma mudança nas diretrizes adotadas pelo Estado brasileiro em relação à garantia de direitos fundamentais como os direitos dos trabalhadores, em confronto direto aos ideais protecionista da constituição cidadã.

[46] STRECK, Lênio Luiz. O pan-principiologismo e o sorriso do lagarto. **Revista de Direito da UNIFACS**, n. 144, 2012. Disponível em: https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/2145. Acesso em: 20 set. 2025.

Os fatores reais de poder, principalmente os proprietários do capital e dos fatores de produção atuam para desregulamentar as normas trabalhistas, flexibilizar os direitos trabalhistas e precarizar as condições de trabalho, por meio de suas influências nos poderes executivo, legislativo e judiciário, o que comprova as dificuldades de o Estado brasileiro implementar a agenda nacional de trabalho decente.

REFERÊNCIAS

[1] ALEXY, Robert. Direitos fundamentais no Estado Constitucional democrático. **Revista de direito administrativo**, v. 217, p. 55-66, 1999. DOI: 10.12660/rda.v217.1999.47413. Disponível em: https://periodicos.fgv.br/rda/article/view/47413. Acesso em: 20 set. 2025.

[2] ATIENZA, Manuel. Marx y los derechos humanos. Em Lorena Freitas e Enoque Feitosa (Orgs.), **Marxismo, realismo jurídico e direitos humanos**. João Pessoa: EdUFPB, 2012.

[3] BENJAMIN, Walter "Para uma crítica da violência". Em Walter Benjamin, **Escritos sobre o mito e a linguagem**. São Paulo: Editora 34; Duas Cidades, 2011.

[4] CLÈVE, Clémerson Merlin A eficácia dos direitos fundamentais sociais. **Revista de direito constitucional e internacional**, v. 54, p. 28-39, 2006. Disponível em: http://www.clemersoncleve.adv.br/wp-content/uploads/2016/06/A-efic%C3%83%C2%A1cia-dos-direitos-fundamentais-sociais.pdf. Acesso em: 20 set. 2025.

[5] COMPARATO, F. K. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. São Paulo: Saraiva, 2003.

[6] DELGADO, G. N. **Direito fundamental ao trabalho decente**. São Paulo: LTr, 2006.

[7] DIMOULIS, Dimitri; MARTINS, Leonardo. **Teoria geral dos direitos fundamentais**. São Paulo: Atlas, 2014.

[8] DOUZINAS, Costa. **O fim dos direitos humanos**. São Leopoldo/Porto Alegre: EdUNISINOS, 2009.

[9] ENGELS, F. "Do socialismo utópico ao socialismo científico". Em Karl Marx e Friedrich Engels, **Obras escolhidas**, São Paulo: Alfa-Ômega, 1987a.

[10] ENGELS, F. "Introdução à dialética da natureza". Em Karl Marx e Friedrich Engels, **Obras escolhidas**. São Paulo: Alfa-Ômega, 1987b.

[11] ENGELS, F. Ludwig Feuerbach e fim da filosofia clássica alemã. Em Karl Marx e Friedrich Engels, **Obras escolhidas**. São Paulo: Alfa-Ômega, 1987c.

[12] ENGELS, F. **Anti-Dürin**. 2019. Disponível em: http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/cv/000004.pdf. Acesso em: 20 set. 2025.

[13] HÄBERLE, Peter **El estado constitucional**. México: Universidad Nacional Autónoma de Mexico, 2003.

[14] HESSE, K. **A força normativa da constituição.** Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1991.

[15] HESSE, K. "Conceito e peculiaridade da Constituição". Em Konrad Hesse. **Temas fundamentais do direito constitucional**. São Paulo: Saraiva, 2009.

[16] KANT, I. **Crítica da razão pura.** Petrópolis, RJ; Bragança Paulista, SP: Vozes: Ed. Universitária São Francisco, 2012.

[17] KELSEN, H. **Teoria pura do direito**. São Paulo: Martins Fontes, 2006.

[18] LASSALLE, F. **A essência da constituição**. Rio de Janeiro: Lumem Iuris, 2000.

[19] LÊNIN, V. I. **Materialismo y empiriocriticismo**. Pekin: Ediciones en Lenguas Extranjeras, 1975.

[20] LÊNIN, V. I. **O Estado e a revolução**: a doutrina marxista do Estado e as tarefas do proletariado na revolução. São Paulo: Global, 1987.

[21] LÊNIN, V. I. **En torno la cuestión de la dialectica**. 2019. Disponível em: http://www.marxists.org/espanol/lenin/obras/1910s/1915dial.htm. Acesso em: 20 set. 2025.

[22] MAIA, Fernando Joaquim Ferreira Maia. **Retórica e materialismo histórico e dialético no estudo da história do direito**. 2019. Disponível em: http://publicadireito.com.br/artigos/?cod=2daa0ed5a7fcf2f8. Acesso em: 20 set. 2025.

[23] MARX, K. **O capital**. São Paulo: Abril Cultural, 1985.

[24] MARX, K. "Posfácio à segunda edição alemã do primeiro tomo de O capital". Em Karl Marx e Friedrich Engels, **Obras escolhidas**. São Paulo: Alfa-Ômega, 1987a.

[25] MARX, K. "Prefácio à contribuição à crítica da economia política". In Karl Marx e Friedrich Engels, **Obras escolhidas**. São Paulo: Alfa-Ômega, 1987b.

[26] MARX, K. **Miséria da filosofia**. São Paulo: Ícone, 2004.

[27] MARX, K. **Sobre a questão judaica**. São Paulo: Boitempo, 2010.

[28] MARX, K.; ENGELS, F. **La sagrada família**: a critica de la critica critica. Buenos Aires: Claridad, 1971.

[29] MARX, K.; ENGELS, F. **A ideologia alemã**. São Paulo: HUCITEC, 1987.

[30] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Relatório global no seguimento da Declaração da OIT sobre os direitos e princípios fundamentais do trabalho. Em **Conferência internacional do trabalho 98ª sessão** 2009. Disponível em: http://www.oitbrasil.org.br/info/downloadfile.php?fileId=356.

[31] SALGADO, J. C. Os direitos fundamentais. **Revista brasileira de estudos políticos**, n. 82, p. 15-69, 1996.

[32] STÁLIN, J. **Materialismo dialético e materialismo histórico**. São Paulo: Global Editora, 1979.

[33] STRECK, Lênio Luiz. O pan-principiologismo e o sorriso do lagarto. **Revista de direito da UNIFACS**, n. 144, 2012. Disponível em: https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/2145. Acesso em: 20 set. 2025.

[34] TSE TUNG, M. "Sobre a contradição". Em Mao Tse Tung, **Obras escolhidas de Mao Tse Tung**, Pequim: Edições em Línguas Estrangeiras, 1975.

[35] TSE TUNG, M. **¿De onde provienen las ideas correctas?** 2011. Disponível em: http://www.marxists.org/espanol/mao/1963donde.htm. Acesso em: 20 set. 2025.

[36] VYSINSKIJ, A. J. "Problemi del diritto e dello Stato in Marx". Em Umberto Cerroni, Umberto (Org.), **Teorie sovietiche del diritto**. Milano: Giuffrè, 1964.

Capítulo 2

O direito fundamental ao trabalho decente

Winston de Araújo Teixeira[1]

Resumo: Os avanços tecnológicos impactam diretamente a sociedade, a economia e as novas formas de trabalho, por isso, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) estabeleceu uma agenda internacional, voltada para a proteção do trabalho decente. Nessa perspectiva, os Estados-parte assumiram o compromisso de adotar políticas públicas capazes de promover mais empregos de qualidade, de modo que a igualdade, a renda, a participação coletiva e a proteção social sejam o foco das ações governamentais. Seguindo essas orientações, o Brasil elaborou uma agenda nacional com a finalidade de proteger o trabalho, sobretudo porque, a Constituição Federal de 1988 alçou os direitos trabalhistas e sociais ao status de direitos fundamentais, que devem ser consagrados e assegurados a todos, principalmente, porque é um dos fundamentos da República brasileira. Apesar das dificuldades e dos conflitos diretos com os fatores reais do poder, o Estado brasileiro vem tentando preservar os direitos fundamentais dos trabalhadores por entender que o trabalho decente é um direito humano essencial.

Palavras-chave: Trabalho decente; direito fundamental; OIT; Brasil.

[1] Doutor em Ciências Jurídicas pelo PPGCJ/UFPB e Mestre em Direito pelo PPGD/UFRN. Professor Adjunto da UFAM e Professor do CEUNI-FAMETRO. Advogado trabalhista. https://orcid.org/0000-0003-1837-0379. e-mail: winston.teixeira@fametro.edu.br.

INTRODUÇÃO

O trabalho durante muito tempo era considerado um castigo[2], mas ao longo dos anos seu conceito evoluiu e foi incluído no contexto de direito fundamental, vez que todos as pessoas devem ter acesso a um trabalho que lhe permita uma vida digna, capaz de satisfazer todas as necessidades essenciais à sobrevivência humana.

Se, por um lado, "o trabalho dignifica o homem"[3], ele também explora, escraviza, maltrata. O grande desafio atual está em fazer com que o trabalho não seja reduzido ao aspecto monetário, mas a uma atividade digna e humana.

Em qualquer sociedade, o Estado seja ele, liberal ou intervencionista, precisa garantir o direito fundamental ao trabalho, e para tanto, precisa assegurar a proteção social e os direitos dos trabalhadores através da regulamentação das condições de trabalho, já que a economia necessita do emprego produtivo para se desenvolver. A proteção social dá aos trabalhadores a segurança que eles precisam para enfrentar o futuro com confiança.

Nesse contexto, os agentes do tripartismo precisam criar empregos, entretanto não é qualquer tipo de emprego; trata-se de criar empregos de qualidade, dignos para todos, ou seja, assegurar salários justos e melhores condições de trabalho, capazes de garantir o mínimo existencial[4]. É por isso que o Trabalho Docente consiste no instrumento privilegiado de luta contra a pobreza global, já que a falta de trabalho é sinônimo de pobreza.

1. TRABALHO DECENTE NA OIT

Trabalho Decente, enquanto conceito e prioridade de agenda, foi introduzido e inicialmente promovido pela OIT em 1990, e engloba quatro aspectos, quais sejam: emprego, direitos, proteção e diálogo[5]. O Trabalho Decente baseia-se na premissa de que todos os quatro aspectos são necessários para criar as melhores perspectivas de progresso social e de desenvolvimento.

---

[2] Derivado do francês travail, do espanhol trabajo e do italiano travaglio (este, o que mais conserva o tom sombrio do termo original, deixando para lavoro o significado mais ameno). Trabalho é um descendente direto da palavra latina tripalium, que representa um instrumento composto de três estacas que, fincadas no chão para desenhar os vértices de um triângulo, se encontravam no alto. A essa estrutura se prendiam pessoas para serem martirizadas. Data de 1600, segundo o Trésor de la Langue Française, o primeiro registro de travail como "atividade profissional cotidiana necessária à subsistência". a

[3] "O trabalho dignifica o homem". Palavras de Benjamin Franklin (1706-1790), um estudioso norte-americano. É bem verdade que o trabalho, como os demais Direitos Sociais é essencial para o funcionamento e organização da sociedade e é fundamental, porque abrange e envolve várias partes do âmbito social. Desde a Revolução Industrial o trabalho tem influenciado no desenvolvimento sócio-capitalista, pois retrata toda a vida em sociedade abrangendo todos os Direitos Sociais. Autores como Karl Marx e Antônny Giddens discorreram sobre o assunto e a rigor perceberam que nem sempre o trabalho dignifica o homem.

[4] O mínimo existencial possui, assim, uma relação com a dignidade humana e com o próprio Estado Democrático de Direito, no comprometimento que este deve ter pela concretização da ideia de justiça social (Häberle, Peter. **El Estado Constitucional**. Tradução de Héctor Fix-Fierro. México: Universidad Nacional Autónoma de México, 2003. p. 356-362). Logo, a perspectiva social dos direitos fundamentais possui um horizonte de realização progressiva, o qual aponta não para a ideia de mínimo de bem-estar social, mas de máximo. Porém, trata-se de um máximo possível, à luz das riquezas do país em questão e do comprometimento do governo/sociedade em realizá-lo. (CLÈVE, Clémerson Merlin. A eficácia dos direitos fundamentais sociais. **Revista de Direito Constitucional e Internacional**. v. 54, 2006. p. 239-252).

[5] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho decente**. 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang-pt/index.htm. Acesso em 11 dez. 2020.

Nessa perspectiva, emprego significa ter acesso a uma remuneração justa que assegure o mínimo essencial à sobrevivência, que promova igualdade de tratamento e de oportunidades para todos, melhores condições de trabalho, segurança e saúde no local de trabalho, acesso a um trabalho conveniente e produtivo, além de expectativas de desenvolvimento pessoal.

Quanto aos direitos, no intuito de garantir um trabalho decente, devem ser garantidos aos trabalhadores, a liberdade de organização, liberdade de expressão, participação dos trabalhadores nas decisões que afetam as suas vidas, direito à negociação coletiva, não serem objeto de discriminação, eliminação de trabalhos forçados, erradicação de trabalho infantil, um enquadramento legal e acesso à justiça, à existência de leis laborais e às garantias de um Estado de Direito.

Um trabalho decente com proteção social assegura o importante elo entre o emprego produtivo e a segurança para aqueles que por alguma razão estão sem trabalho, a proteção contra a perda ou a redução do rendimento em consequência de desemprego, acidente, maternidade, paternidade ou velhice, além de sociedades justas e inclusivas.

Já o diálogo social, enquanto aspecto do trabalho decente, precisa garantir que os trabalhadores e os empregadores tenham direito de serem representados através das respectivas organizações, que as melhores e mais duradouras soluções sejam conseguidas através da cooperação, que é central à estabilidade social e ao crescimento e desenvolvimento sustentáveis, que existam canais através dos quais os conflitos possam ser discutidos e resolvidos.

O Trabalho Decente é conceituado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) como "as aspirações do ser humano no domínio profissional e abrange vários elementos: oportunidades para realizar um trabalho produtivo com uma remuneração equitativa; segurança no local de trabalho e proteção social para as famílias; melhores perspectivas de desenvolvimento pessoal e integração social; liberdade para expressar as suas preocupações; organização e participação nas decisões que afetam as suas vidas; e igualdade de oportunidades e de tratamento"[6].

Além disso, o principal objetivo da Organização consiste em promover oportunidades para que mulheres e homens possam ter acesso a um trabalho digno e produtivo, em condições de liberdade, equidade e dignidade, ou seja, "o sentido do trabalho digno está intimamente relacionado ao desenvolvimento da liberdade pelo ser humano, permitindo-lhe ampla formação enquanto ser racional"[7].

Ao reduzir homens à condição de objetos, a serem negociados e tratados a bel-prazer de seus senhores, a escravidão constituiu a primeira questão de direitos humanos a despertar grande inquietação internacional. Embora latente a preocupação há alguns séculos, a articulação dessa demanda mundialmente é um fenômeno moderno, só materializada a partir de 1919, com a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) pelo Tratado de Versalhes, que oficializou o fim da Primeira Guerra Mundial.

O propósito inicial da Organização era a erradicação da escravidão e demais formas de trabalho forçado. O que os Estados fundadores da OIT admitiram, em 1919, foi que a economia global necessitava de regras claras para assegurar que o progresso econômico

[6] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho digno**. 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/lisbon/temas/WCMS_650867/lang--pt/index.htm. Acesso em 11 dez. 2020.
7 SALGADO, Joaquim Carlos. Os direitos fundamentais. **Revista Brasileira de Estudos Políticos**, Belo Horizonte, n. 82, jan. 1996. p. 15-69.

se desenvolvesse juntamente com a justiça social, a prosperidade e a paz para todos. Além disso, por ocasião, da fundação criou uma agenda que foi ampliada ao longo dos anos.

Hodiernamente, como um braço da Organização das Nações Unidas, a meta da OIT é o alcance da justiça social, que implica acesso à justiça e aos direitos sociotrabalhistas.

Essa notável proteção à dignidade da pessoa humana no trabalho é patrocinada pela OIT por meio de sua Constituição (1919), pela Declaração de Filadélfia (1944), pela Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho (1998), entre outros diplomas jurídicos supranacionais, que foram analisados no tópico anterior.

Tem relevância capital para orientar a atuação da Organização os quatro princípios fundamentais estabelecidos na Declaração de Filadélfia: o primeiro deles enuncia que "o trabalho não é uma mercadoria"; o segundo explicita "a liberdade de expressão e de associação como condições indispensáveis a um progresso ininterrupto"; o terceiro dispõe que "a penúria, seja onde for, constitui um perigo para a prosperidade em geral" e o quarto princípio declara que "a luta contra a carência, em qualquer nação, deve ser conduzida com inefável energia, e por um esforço internacional contínuo e conjugado [...]".[8]

Segundo a OIT, o trabalho com dignidade é o ponto de convergência de seus quatro objetivos, que foram definidos na Declaração de 1998, quais sejam: Liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; eliminação de todas as formas de trabalho forçado; abolição efetiva do trabalho infantil; eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação, promoção do emprego produtivo e de qualidade, e extensão da proteção social e fortalecimento do diálogo social.

Sendo uma agência tripartite, que reúne Estados, trabalhadores e empregadores, a Organização, juntamente com sindicatos e organizações não-governamentais, tem como bandeira o trabalho decente, o desenvolvimento social e econômico, a liberdade de associação e de negociação coletiva, a segurança no emprego, o trabalho de imigrantes e outras questões relevantes na ordem internacional.

O fortalecimento do diálogo social tripartite é fundamental para o tratamento dos problemas e desafios do mundo do trabalho, tais como as discussões relativas à legislação trabalhista, às políticas e estratégias de melhoria das condições de trabalho, principalmente as relacionadas à segurança e à saúde ocupacional, a resolução de conflitos trabalhistas individuais e coletivos, e a melhoria da produtividade.

Atualmente, o conjunto de ações é muito abrangente, formando a chamada "Agenda do Trabalho Decente", que visa a alcançar um trabalho com dignidade para todos, respeitando, incondicionalmente, as normais internacionais do trabalho.

Embora existam diversas acepções para o termo trabalho decente, estas não se diferenciam substancialmente, já que a própria força da palavra revela seu real significado, sendo que dignidade está aliada ao bem-estar do homem, assim como o

[8] Em acréscimo à vedação ao retrocesso dos direitos fundamentais trabalhistas, é oportuno mencionar previsão contida na Convenção Americana de Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), contido no art. 26. De igual modo o Desenvolvimento Progressivo. "Os Estados-Partes comprometem-se a adotar providência, tanto no âmbito interno como mediante cooperação internacional, especialmente econômica e técnica, a fim de conseguir progressivamente a plena efetividade dos direitos que decorrem das normas econômicas, sociais e sobre educação, ciência e cultura, constantes da Carta da Organização dos Estados Americanos, reformada pelo Protocolo de Buenos Aires, na medida dos recursos disponíveis, por via legislativa ou por outros meios apropriados". O Pacto de São José da Costa Rica foi integrado ao sistema de direito positivo interno do Brasil pelo Decreto nº 678, de 06 de novembro de 1992.

trabalho à sua necessidade de interação com todo o complexo sistema organizacional da sociedade em que vive. O texto constitucional vigente é marcado pela presença constante das garantias trabalhistas, bem como da valorização do trabalho, inserindo-o em um contexto de Estado de Bem-Estar Social.

2. TRABALHO DECENTE NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL BRASILEIRA

O art. 1º, IV, da Carta Política de 1988 impõe como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Por sua vez, o art. 6º consagra o trabalho como um direito social. Nesse mesmo sentido, o artigo 170 estabelece que a ordem econômica será fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tendo por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social. Enquanto o artigo 193 estabelece que a ordem social terá como base o primado do trabalho e como objetivo o bem-estar e justiça sociais.

Assim, é possível perceber que a Constituição Federal de 1988 contribuiu para valorização da dignidade no trabalho, sobretudo ao "incorporar modalidade sofisticada e bem sucedida de organização socioeconômica, privilegiando, no plano teórico, a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, fundada na dignidade do ser humano e no primado do trabalho e do emprego, subordinando a livre iniciativa (que também é reconhecida e valorizada) à sua função social"[9].

Neste contexto, torna-se objetiva a convergência da valorização dada ao trabalho para outro fundamento constitucional, que é o da dignidade da pessoa humana.

Na sociedade moderna, várias situações impedem que tais fins sejam alcançados e são os principais responsáveis pela falta de dignidade no trabalho: a exclusão social; o trabalho informal, que não deixa de ser também uma exclusão; a desregulamentação ou flexibilização dos direitos trabalhistas; o trabalho escravo, que absurdamente ainda existe e o trabalho infantil; além das dificuldades de diálogo social entre as entidades sindicais que representam empregados e empregadores.

Durante muito tempo, a discussão da problemática trabalhista teve como foco apenas o desemprego. Atualmente, passou-se a analisar também a qualidade do emprego ofertado, ou seja, o trabalhador, além de ter um emprego, precisa sentir-se digno nele e para que isso aconteça, uma cooperação mútua entre Estado e sociedade torna-se necessária, no sentido de erradicar o trabalho escravo e infantil, além de combater a exclusão e o desemprego, garantindo à sociedade uma atividade laboral digna e plena.

Considerando os aspectos conceituais abordados é importante fixar os parâmetros do trabalho enquanto direito fundamental e para tanto recorre-se a Robert Alexy[10] que prescreve os requisitos essenciais para que um direito seja considerado fundamental, assim pode-se afirmar que o primeiro dentre eles é ser um direito universal, ou seja, o direito deve ser um "meio para a realização de direitos do homem". O segundo aspecto é que o direito precisa ter bases morais, conforme os ditames de Kant[11], que exige o comprometimento humano a partir dos imperativos universal e categórico. Outro aspecto

[9] DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006. p. 15.
[10] A análise é levada a efeito a partir de um estudo de Roberto Alexy, intitulado Direitos Fundamentais no Estado Constitucional Democrático, publicado na **Revista de Direito Administrativo**, Rio de Janeiro, 217, jul./set. 1999. p. 55/66. Disponível em: http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rda/article/view/47413. Acesso em 11. dez. 2020.
[11] KANT, I. **Crítica da razão pura.** Petrópolis, RJ; Bragança Paulista, SP: Vozes: Ed. Universitária São Francisco, 2012, p. 405.

consiste em fazer jus à sua "proteção pelo direito positivo estatal" e como visto o trabalho está consagrado no texto constitucional brasileiro.

Seguindo essa esteira de pensamento o direito fundamental tem por objetivo proteger a dignidade humana, em sua plenitude, já que "temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida e comunhão com os demais seres humanos[12].

Para Gabriela Neves Delgado "no desempenho das relações sociais, em que se destacam as trabalhistas, deve ser vedada a violação da dignidade, o que significa que o ser humano jamais poderá ser utilizado como objeto ou meio para a realização do querer alheio"[13]. Assevera, ainda, que o Estado Democrático deve ter como diretriz um sistema de valores centralizado no ser humano enquanto pessoa.

Nesse sentido, a necessidade histórica de superação do desequilíbrio existente entre as partes envolvidas nas relações trabalhistas levou à criação do direito do trabalho, com carga propositalmente protetiva ao hipossuficiente. A adoção de um corpo legislativo, incialmente de forma esparsa, e, depois, consolidada, significou o reconhecimento do valor jurídico dessa configuração, com fundamento no trabalho como direito inerente à dignidade da pessoa humana.

Para se atingir os objetivos sociais do trabalho, conforme previsão constitucional, torna-se essencial o comprometimento coletivo, isto é, a solidariedade de todos os atores envolvidos no desenvolvimento da sociedade. A solidariedade social implica o reconhecimento de que, embora cada um de nós componha uma individualidade, irredutível ao todo, estamos também juntos, de alguma forma irmanados por um destino comum. Ela significa que a sociedade não deve ser o *lócus* da concorrência entre os indivíduos isolados, perseguindo projetos pessoais antagônicos, mas sim um espaço de diálogo, cooperação e colaboração entre pessoas livres e iguais, que se reconheçam como tais[14].

Embora a fonte primordial dos direitos fundamentais seja o texto constitucional, o rol de direitos e garantias fundamentais ali contidos não é taxativo, mas meramente exemplificativo. Assim, podem ser reconhecidos como direitos fundamentais aqueles que não estejam expressamente previstos na Constituição, mas sejam derivados de princípios que dela irradiam.

Segundo Maria Hemília Fonseca[15] "o direito do trabalho assume a estrutura de um princípio no texto constitucional de 1988, ou seja, apresenta-se como um mandamento de otimização que impõe 'direitos e deveres *prima facie',* exigindo, assim, a sua realização segundo as possibilidades fáticas e juridicamente previstas naquele caso concreto".

No Brasil, a preocupação com a concretização da justiça social preconizada pela OIT ocorreu, especialmente com a promulgação da Constituição de 1988, que estabelece

[12] SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais.** Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009. p. 49-60.
[13] DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006. p. 206.
[14] SARMENTO, Daniel. **Direitos fundamentais e Relações Privadas**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2004. p. 338-339.
[15] FONSECA, Maria Hemília. **Direito ao trabalho:** um direito fundamental no ordenamento jurídico brasileiro. Tese (Doutorado em Direitos das Relações Socias). USP, São Paulo, 2006, p. 195.

como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito "os valores sociais do trabalho e da livre inciativa", ao lado da "soberania, cidadania, dignidade da pessoa humana e pluralismo político".

A preocupação com "os valores sociais do trabalho" tem implicação direta para que sejam alcançados os objetivos fundamentais do Estado brasileiro, estatuídos no art. 3º[16].

A Carta Política de 1988 reconhece também a liberdade de trabalho, estabelecendo restrições, apenas para as situações em que a lei determine qualificações específicas e técnicas para o exercício de determinadas profissões.

Por sua vez, o direito "ao trabalho" está previsto no artigo 6º que diz "são direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição".

Assim, as disposições do artigo 6º. referem-se ao direito subjetivo de ter um trabalho ou à possibilidade de trabalhar, que não se confunde com as normas de direitos trabalhistas, elencadas no artigo 7º.

No primeiro reconhece-se explicitamente o "direito ao trabalho" como um direito econômico social e cultural, o qual gera uma postura positiva do Estado, uma função de proteção e garantia.

A obrigação de respeitar requer que o Estado se abstenha de impedir o gozo dos direitos econômicos, sociais e culturais; já a obrigação de proteger exige do Estado a prevenção de violação destes direito por parte de terceiros; enquanto que a obrigação de cumprir requer que o Estado adote medidas políticas e administrativas, fiscais e judiciais para alcançar a plena efetividade destes direitos[17].

Merecem destaque, ainda, no texto constitucional, o artigo 170 que eleva a "valorização do trabalho humano" a um dos pilares da ordem econômica e o artigo 193, que estabelece que "a ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais."

Nesse mesmo sentido, no voto vencedor proferido pelo Ministro Gilmar Mendes ao julgar o RE 201.819/RJ[18], ficou consignado que "[...] os direitos fundamentais assegurados pela Constituição vinculam diretamente não apenas os poderes públicos, estando direcionados também à proteção dos particulares em face dos poderes públicos."

Com isso, pode-se afirmar que o trabalho digno é um direito fundamental do homem, seja pela sua proteção no texto constitucional, seja pela proteção no âmbito internacional, que reconhece a necessidade de garantir ao homem um trabalho capaz de prover o seu sustento e de lhe oferecer condições dignas de sobrevivência, num ambiente de trabalho saudável e protegido.

---

[16] Art. 3º. Constituem objetivos da República Federativa do Brasil: I - construir uma sociedade livre, justa e solidária; II – garantir o desenvolvimento nacional; III – erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; IV – promover o bem de todos, sem preconceitos do origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

[17] FONSECA, Maria Hemília. **Direito ao trabalho:** um direito fundamental no ordenamento jurídico brasileiro. Tese (Doutorado em Direitos das Relações Socias). USP, São Paulo, 2006. p. 88.

[18] STF. **RE 201.819/RJ**
Disponível em: http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=388784. Acesso em 11 dez. 2020.

Além disso, no início do século XX, houve também o processo conhecido como "Constitucionalismo Social"[19] que representou a inclusão de direitos sociais e normas de proteção aos trabalhadores nos textos das Constituições, sendo precursoras a do México e a da Alemanha", que por sua vez "buscam o resguardo à dignidade da pessoa humana trabalhadora ante a globalização excludente, fortalecendo o sistema jurídico de proteção aos direitos dos trabalhadores apesar das adversidades impostas pelo capitalismo"[20].

Por consequência, ante a previsão constitucional do trabalho enquanto fundamento e direito, consubstanciado pelo entendimento doutrinário e jurisprudencial, é possível afirmar que o trabalho é um direito fundamental da pessoa humana e por isso merece ser protegido e assegurado a todos os trabalhadores, inclusive, o teletrabalhador.

3. A AGENDA DO TRABALHO DECENTE NO BRASIL

A parceria entre a OIT e o Brasil está além da promoção permanente das Normas Internacionais do Trabalho, do emprego, da melhoria das condições de trabalho e da ampliação da proteção social. Envolve, também, a união de esforços para a promoção do trabalho decente buscando, principalmente, o combate ao trabalho forçado, ao trabalho infantil e ao tráfico de pessoas para fins de exploração sexual e comercial, à promoção da igualdade de oportunidades e tratamento de gênero e raça no trabalho e à promoção de trabalho decente para os jovens, entre outras[21].

Como dito alhures entende-se por Trabalho Decente um trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna, ou seja, é uma condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável[22].

A promoção do Trabalho Decente era uma prioridade política do Governo brasileiro. Essa prioridade foi discutida e definida em 11 conferências e reuniões internacionais de grande relevância, realizadas entre setembro de 2003 e novembro de 2005. Entre estas se destacam a Conferência Regional de Emprego do Mercosul realizada em abril de 2004 na cidade de Buenos Aires, a XIII e a XIV Conferências Interamericanas de Ministros do Trabalho da Organização dos Estados Americanos (OEA) cujas sedes, respectivamente, foram Salvador durante o mês de setembro de 2003, e a Cidade do México, em setembro de 2005, a Assembleia Geral das Nações Unidas que ocorreu em Nova York, também, em setembro de 2005 e a IV Cúpula das Américas realizada em novembro de 2005 em Mar del Plata[23].

---

[19] ROSA, Elianne Maria Meira. **Constitucionalismo social no MERCOSUL.** São Paulo: Themis Livraria e Editora, 2002. p. 12.

[20] MARTINS, Juliane Caravieri. **Trabalho digno e direitos humanos em tempos de globalização:** perspectivas para a América Latina. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2017. p. 134.

[21] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil:** uma estratégia de ação baseada no diálogo social. Genebra: OIT, 2015. Disponível em:https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo brasilia/documents/publication/wcms_467352.pdf. Acesso em: 16 dez. 2020.

[22] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Agenda Nacional do Trabalho Decente**. Brasília: OIT, 2006. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/publicacoes/WCMS_226229/lang--pt/index.htm%22. Acesso em: 16 dez. 2020.

[23] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Agenda Nacional do Trabalho Decente**. Brasília: OIT, 2006. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/publicacoes/WCMS_226229/lang--pt/index.htm%22. Acesso em: 16 dez. 2020.

Durante a Assembleia Geral da ONU, adotada em setembro de 2005, os chefes de Estado e de Governo definiram o Trabalho Decente como um objetivo nacional e internacional, através do artigo 47 da Resolução final nos seguintes termos: "Apoiamos firmemente uma globalização justa e resolvemos fazer com que os objetivos do emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todos, especialmente para as mulheres e os jovens, sejam uma meta fundamental das nossas políticas nacionais e internacionais e de nossas estratégias nacionais de desenvolvimento, incluindo as estratégias de redução da pobreza, como parte de nossos esforços para atingir os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio"[24].

Percebe-se que a Assembleia Geral da ONU correlacionou os objetivos estratégicos da OIT e do Trabalho Decente com os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio. Enfatizando que as políticas nacionais e internacionais devem estar preocupadas com o pleno emprego e com a redução da pobreza, demonstrando a importância da promoção e proteção dos princípios e direitos fundamentais do trabalho para o desenvolvimento econômico equilibrado e sustentável.

Da mesma forma, como resultado da Cúpula das Américas, 34 chefes de Estado e de Governo de todo o hemisfério americano assinaram a Declaração e o Plano de Ação de Mar del Plata. O parágrafo 1º da Declaração afirmara que "nosso compromisso de combater a pobreza, a desigualdade, a fome e a exclusão social para melhorar as condições de vida de nossos povos e fortalecer a governabilidade democrática nas Américas. Conferimos ao direito ao trabalho, tal como está estipulado nos instrumentos de direitos humanos, um lugar central na agenda hemisférica, reconhecendo assim o papel essencial da criação de trabalho decente para a realização desses objetivos"[25].

O parágrafo 76 da Declaração reconhece ainda "o valor do trabalho como atividade que estrutura e dignifica a vida de nossos povos, como um instrumento eficaz de interação social e um meio para a participação nas realizações da sociedade[26]". Logo, é possível concluir que os chefes de Estado e de Governo reunidos na Cúpula das Américas se comprometeram a "implementar políticas ativas que gerem trabalho decente e criem condições de emprego de qualidade, que dotem as políticas econômicas e a globalização de um forte conteúdo ético e humano, que coloquem a pessoa no centro do trabalho, da empresa e da economia[27]".

Além dos documentos mencionados acima, a definição das prioridades que estruturam a Agenda Nacional de Trabalho Decente levou em consideração os eixos programáticos previstos no Plano Plurianual (PPA) 2004-2007, os resultados apresentados no Relatório Nacional de Acompanhamento dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio, bem como os objetivos da Agenda Nacional de

[24] MINISTÉRIO DAS RELAÇÕES EXTERIORES. **Resolução A/RES/60/1 (2005 World Summit Outcome – outubro de 2005).**
Disponível em: http://csnu.itamaraty.gov.br/images/30.ESP_A.RES.60.1_2005_World_Summit_Outcome.pdf. Acesso em: 16 dez. 2020.
[25] SECRETARIA GENERAL IBEROAMERICANA. **Declaração de Mar del Plata.** Chile: XIV Conferência Iberoamericana, 2009. Disponível em: https://www.segib.org/wp-content/uploads/DCLRMSJUV-P.pdf. Acesso em: 16 dez. 2020.
[26] SECRETARIA GENERAL IBEROAMERICANA. **Declaração de Mar del Plata.** Chile: XIV Conferência Iberoamericana, 2009. Disponível em: https://www.segib.org/wp-content/uploads/DCLRMSJUV-P.pdf. Acesso em: 16 dez. 2020.
[27] SECRETARIA GENERAL IBEROAMERICANA. **Declaração de Mar del Plata.** Chile: XIV Conferência Iberoamericana, 2009. Disponível em: https://www.segib.org/wp-content/uploads/DCLRMSJUV-P.pdf. Acesso em: 16 dez. 2020.

Desenvolvimento, elaborada pelo Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social (CDES)[28].

Merece destaque a informação de que a ANDT foi construída com base em muitos e variados documentos, a saber: a) a proposta de uma política nacional de emprego elaborada pela seção nacional do Grupo de Alto Nível de Emprego (GANE), como contribuição à Estratégia Mercosul de Crescimento do Emprego, em elaboração pelo GANE-Mercosul; b) a Agenda Hemisférica para Promover o Trabalho Decente nas Américas, elaborada pela OIT e que foi apresentada pelo seu Diretor-Geral por ocasião da XVI Reunião Regional Americana da OIT, que ocorreu em Brasília de 2 a 5 de maio de 2006; c) o Marco de Assistência das Nações Unidas para o Desenvolvimento (UNDAF) 2007-2011 para o Brasil, preparado pela Equipe das Nações Unidas no País (UNCT); d) a Plataforma Laboral das Américas, elaborada pelo Movimento Sindical das Américas; e) a Declaração Conjunta da Comissão Empresarial de Assessoramento Técnico em Assuntos Trabalhistas (CEATAL) e do Conselho Sindical de Assessoramento Técnico (COSATE), adotada durante a XIV Conferência Interamericana de Ministros do Trabalho da OEA[29].

Em maio de 2006, em Brasília, o Brasil lançou a Agenda Nacional de Trabalho Decente (ANTD), por ocasião da XVI Reunião Regional Americana da OIT, durante a qual também foi lançada, pelo Diretor Geral da OIT, a Agenda Hemisférica do Trabalho Decente (AHTD), com três prioridades, quais sejam: a geração de mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidades e de tratamento; a erradicação do trabalho escravo e eliminação do trabalho infantil, em especial em suas piores formas; e o fortalecimento dos atores tripartites e do diálogo social como um instrumento de governabilidade democrática. As organizações de empregadores e de trabalhadores devem ser consultadas permanentemente durante o processo de implementação da Agenda[30].

O processo de implementação da ANTD ganhou novo impulso no final de 2007, com a constituição de um Grupo Técnico Tripartite (GTT) de consulta e monitoramento. Também se avançou, nesse período, na discussão sobre os indicadores para monitorar os avanços nas diversas dimensões do trabalho decente e na experiência pioneira de elaboração de agendas estaduais, em 2007 na Bahia, e em 2009 no Mato Grosso, e intermunicipais, como a da região do ABC Paulista[31].

Ademais, também foi criada a Agenda Nacional de Trabalho Decente para os Trabalhadores e Trabalhadoras do Sistema Único de Saúde (ANTD-SUS), alinhada com os ideais da OPAS (Organização Pan-Americana da Saúde) e da OMS (Organização Mundial da Saúde). Esta agenda constitui uma estratégia de ação setorial cujas prioridades são: gerar mais e melhores empregos no SUS, fortalecer a gestão do trabalho no SUS, fortalecer o diálogo social e a negociação sobre as condições e relações de trabalho no SUS e,

[28] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Agenda Nacional do Trabalho Decente**. Brasília: OIT, 2006. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/publicacoes/WCMS_226229/lang--pt/index.htm%22. Acesso em: 16 dez. 2020.

[29] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Agenda Nacional do Trabalho Decente**. Brasília: OIT, 2006. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/publicacoes/WCMS_226229/lang--pt/index.htm%22. Acesso em: 16 dez. 2020.

[30] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil:** uma estratégia de ação baseada no diálogo social. Genebra: OIT, 2015. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_467352.pdf. Acesso em: 16 dez. 2020.

[31] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil:** uma estratégia de ação baseada no diálogo social. Genebra: OIT, 2015. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_467352.pdf. Acesso em: 16 dez. 2020.

combater todos os tipos de discriminação no local de trabalho, com especial atenção às discriminações de gênero, raça e etnia.

O Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente (PNETD) foi elaborado a partir de uma proposta construída por um grupo interministerial mais amplo que o anterior, também coordenado pelo MTE (Ministério do Trabalho e Emprego) e com a assistência técnica da OIT. No dia 4 de junho de 2009 foi formalizado, por Decreto Presidencial, o Comitê Executivo Interministerial encarregado da elaboração do PNETD, concebido como um instrumento de implementação da ANTD e importante processo de diálogo social[32].

O mesmo Decreto que criou o Comitê Interministerial instituiu o Subcomitê da Juventude, com o objetivo de elaborar uma Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude (ANTDJ). Esse objetivo foi cumprido durante o ano de 2010, através de um amplo e produtivo processo de diálogo tripartite. A ANTDJ se organiza em torno a quatro prioridades: (i) mais e melhor educação; (ii) conciliação entre estudos, trabalho e vida familiar; (iii) inserção digna e ativa no mundo do trabalho; (iv) diálogo social[33].

Entre 2003 e 2010, diversas instâncias consultivas e deliberativas sobre o tema foram constituídas, tendo sido possível construir consensos importantes no campo da promoção do trabalho decente no país, o que demonstra a obediência ao diálogo social enquanto objetivo estratégico da OIT e do Trabalho Decente[34].

Acontece que nos anos seguintes as políticas públicas foram descontinuadas, além disso inúmeras alterações normativas promovidas por todos os poderes da República provocaram uma mudança na realidade socioeconômica do Brasil, afetando diretamente a proteção dos direitos trabalhistas, o que acabou por violar o trabalho decente convencionado pela OIT.

4. CONCLUSÃO

A análise desenvolvida ao longo deste estudo permite afirmar que o trabalho decente não constitui mera diretriz programática ou ideal retórico de organismos internacionais, mas verdadeira exigência jurídica decorrente da centralidade da dignidade da pessoa humana no constitucionalismo contemporâneo. Ao ser incorporado como fundamento da República e como direito social expressamente previsto na Constituição de 1988, o trabalho deixa de ser compreendido apenas como fator de produção ou variável econômica e passa a ocupar posição estruturante na ordem jurídica brasileira.

A construção normativa promovida pela Organização Internacional do Trabalho, desde sua criação em 1919 até a consolidação da Agenda do Trabalho Decente, revela uma compreensão histórica amadurecida: o desenvolvimento econômico dissociado da justiça

[32] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil:** uma estratégia de ação baseada no diálogo social. Genebra: OIT, 2015. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_467352.pdf. Acesso em: 16 dez. 2020.
[33] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil:** uma estratégia de ação baseada no diálogo social. Genebra: OIT, 2015. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_467352.pdf. Acesso em: 16 dez. 2020.
[34] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil:** uma estratégia de ação baseada no diálogo social. Genebra: OIT, 2015. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_467352.pdf. Acesso em: 16 dez. 2020.

social é insustentável. A Declaração de Filadélfia, ao proclamar que "o trabalho não é uma mercadoria", reafirma um postulado civilizatório que se opõe à redução do ser humano a instrumento da lógica produtiva. Tal premissa dialoga diretamente com o texto constitucional brasileiro, que subordina a livre iniciativa à sua função social e estabelece o primado do trabalho como base da ordem social.

Nesse cenário, o direito ao trabalho decente assume feição de direito fundamental complexo, composto por dimensões negativas e positivas. De um lado, impõe ao Estado e aos particulares o dever de abstenção quanto a práticas degradantes, discriminatórias ou exploratórias. De outro, exige políticas públicas ativas, capazes de promover emprego produtivo, proteção social eficaz, fortalecimento do diálogo social e erradicação das formas contemporâneas de escravidão e trabalho infantil. Não se trata apenas de assegurar acesso ao trabalho, mas de garantir qualidade, segurança, remuneração justa e participação coletiva.

A experiência brasileira demonstra avanços relevantes, especialmente com a instituição da Agenda Nacional de Trabalho Decente e a incorporação dos compromissos internacionais às políticas públicas. Contudo, também evidencia a fragilidade dessas conquistas diante de mudanças econômicas, crises políticas e reformas normativas que tensionam a proteção trabalhista. A descontinuidade de programas, a flexibilização excessiva e o enfraquecimento de mecanismos de diálogo social revelam que o reconhecimento formal do direito fundamental ao trabalho decente não assegura, por si só, sua concretização material.

Sob perspectiva crítica, é necessário reconhecer que o discurso da modernização e da competitividade global não pode servir de justificativa para o esvaziamento do núcleo essencial dos direitos trabalhistas. A Constituição de 1988 optou por um modelo de Estado Democrático de Direito comprometido com a justiça social, e essa escolha normativa impõe limites claros à atuação dos poderes públicos e do mercado. A proteção ao trabalho não representa obstáculo ao desenvolvimento; ao contrário, constitui condição para um crescimento sustentável e socialmente legítimo.

O desafio contemporâneo reside em compatibilizar inovação tecnológica, novas formas de organização produtiva e transformações no mercado de trabalho com a preservação dos direitos fundamentais. O teletrabalho, as plataformas digitais e a economia sob demanda não podem se converter em espaços de invisibilidade jurídica. A evolução das relações laborais exige atualização interpretativa e legislativa, mas não autoriza retrocessos incompatíveis com o princípio da vedação ao retrocesso social.

Conclui-se, portanto, que o direito fundamental ao trabalho decente representa expressão concreta da dignidade da pessoa humana no âmbito das relações produtivas. Sua efetividade depende da atuação coordenada do Estado, dos empregadores e dos trabalhadores, dentro de uma lógica de solidariedade social e compromisso democrático. Mais do que uma meta política, o trabalho decente configura imperativo constitucional e ético, cuja realização constitui medida do próprio grau de civilização de uma sociedade.

REFERÊNCIAS

[1] ALEXY, Roberto. Direitos Fundamentais no Estado Constitucional Democrático, publicado na **Revista de direito administrativo**, Rio de Janeiro, 217, jul./set. 1999. p. 55/66. Disponível em: http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rda/article/view/47413. Acesso em 11. dez. 2020.

[2] CLÈVE, Clémerson Merlin. A eficácia dos direitos fundamentais sociais. **Revista de direito constitucional e internacional**. v. 54, 2006. p. 239-252. Disponível em: http://www.clemersoncleve.adv.br/wp-content/uploads/2016/06/A-efic%C3%83%C2%A1cia-dos-direitos-fundamentais-sociais.pdf. Acesso em: 28 fev. 2026.

[3] DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006.

[4] FONSECA, Maria Hemília. **Direito ao trabalho:** um direito fundamental no ordenamento jurídico brasileiro. Tese (Doutorado em Direitos das Relações Socias). USP, São Paulo, 2006.

[5] HÄBERLE, Peter. **El estado constitucional**. Tradução de Héctor Fix-Fierro. México: Universidad Nacional Autónoma de México, 2003.

[6] KANT, I. **Crítica da razão pura.** Petrópolis, RJ; Bragança Paulista, SP: Vozes: Ed. Universitária São Francisco, 2012, p. 405.

[7] MARTINS, Juliane Caravieri. **Trabalho digno e direitos humanos em tempos de globalização:** perspectivas para a América Latina. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2017.

[8] MINISTÉRIO DAS RELAÇÕES EXTERIORES. **Resolução A/RES/60/1 (2005 World Summit Outcome – outubro de 2005).** Disponível em: http://csnu.itamaraty.gov.br/images/30.ESP_A.RES.60.1_2005_World_Summit_Outcome.pdf. Acesso em: 16 dez. 2020.

[9] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Agenda nacional do trabalho decente**. Brasília: OIT, 2006. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/publicacoes/WCMS_226229/lang--pt/index.htm%22. Acesso em: 16 dez. 2020.

[10] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho decente**. 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang-pt/index.htm. Acesso em 11 dez. 2020.

[11] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho digno**. 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/lisbon/temas/WCMS_650867/lang--pt/index.htm. Acesso em 11 dez. 2020.

[12] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil:** uma estratégia de ação baseada no diálogo social. Genebra: OIT, 2015. Disponível em:https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo brasilia/documents/publication/wcms_467352.pdf. Acesso em: 16 dez. 2020.

[13] ROSA, Elianne Maria Meira. **Constitucionalismo social no MERCOSUL.** São Paulo: Themis Livraria e Editora, 2002.

[14] SALGADO, Joaquim Carlos. Os direitos fundamentais. **Revista brasileira de estudos políticos**, Belo Horizonte, n. 82, jan. 1996. p. 15-69.

[15] SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais.** Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

[16] SARMENTO, Daniel. **Direitos fundamentais e Relações Privadas**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2004.

[17] SECRETARIA GENERAL IBEROAMERICANA. **Declaração de Mar del Plata.** Chile: XIV Conferência Iberoamericana, 2009. Disponível em: https://www.segib.org/wp-content/uploads/DCLRMSJUV-P.pdf. Acesso em: 16 dez. 2020.

[18] STF. **RE 201.819/RJ** Disponível em: http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=388784. Acesso em 11 dez. 2020.

Capítulo 3

Novas formas de trabalho e o uso da tecnologia: impactos na preservação dos direitos fundamentais e da digidade do trabalhador

Andrea Claudia Sales Silva[1]
Winston de Araújo Teixeira[2]
Abigail Braga da Silva[3]
Leonardo Brandão Neves[4]
Marlon Guedes Tavares[5]

Resumo: A pesquisa tem como objetivo analisar as novas configurações das relações de trabalho, com foco no impacto do uso da tecnologia na preservação dos direitos fundamentais e da dignidade dos trabalhadores. O progresso das formas de trabalho, impulsionado pela evolução tecnológica, alterou significativamente as dinâmicas trabalhistas, criando novas formas de interação entre empregado e empregador. Neste contexto, a tecnologia se apresenta como instrumento de trabalho e ferramenta crucial para garantir a proteção dos direitos trabalhistas, como a privacidade, a saúde e melhoria das condições de trabalho. O estudo analisa as novas modalidades de trabalho, como o trabalho remoto, os contratos temporários, o trabalho por plataforma e o teletrabalho, e como as tecnologias emergentes podem ser utilizadas para assegurar o cumprimento da legislação trabalhista e ao mesmo tempo preservar a dignidade e promover o bem-estar dos trabalhadores em um ambiente seguro e saudável.

Palavras-chave: relações de trabalho; novas modalidade; tecnologia; direitos fundamentais; dignidade do trabalhador.

[1] Mestra em Direito Ambiental pela UEA. Professora do CEUNI-FAMETRO. Advogada trabalhista. e-mail: andreaclaudia1002@gmail.com
[2] Doutor em Ciências Jurídicas pelo PPGCJ/UFPB e Mestre em Direito pelo PPGD/UFRN. Professor Adjunto da UFAM e Professor do CEUNI-FAMETRO. Advogado trabalhista. https://orcid.org/0000-0003-1837-0379. e-mail: winston.teixeira@fametro.edu.br.
[3] Graduanda do Curso de Bacharelado em Direito do CEUNI-FAMETRO. Matrícula 2135069 e e-mail: abigailbraga15@gmail.com
[4] Graduando do Curso de Bacharelado em Direito do CEUNI-FAMETRO. Matrícula 2140855 e e-mail: leonardobrandao014@gmail.com
[5] Graduando do Curso de Bacharelado em Direito do CEUNI-FAMETRO. Matrícula 2143534 e e-mail: guedes.1017am@gmail.com

INTRODUÇÃO

O uso da tecnologia faz parte da rotina das pessoas e dos trabalhadores, por isso é imprescindível a análise dos possíveis impactos que as ferramentas tecnológicas podem causar nas relações de trabalho, principalmente em suas novas configurações, como é o caso do teletrabalho e do trabalho por plataformas ou aplicativos.

Nesse ínterim, é reconhecida a importância das tecnologias da informação e comunicação (TIC) para facilitar ou aprimorar os processos cotidianos da sociedade, embora seja necessário identificar que benefícios e/ou prejuízos o uso dessas ferramentas pode provocar nos direitos fundamentais e na dignidade do trabalhador.

De um lado, o uso da tecnologia apregoa a ideia de agilidade, facilidade e produtividade. Por outro lado, pode provocar danos à saúde e à segurança dos trabalhadores além de violar direitos fundamentais como liberdade, inviolabilidade do domicílio, sigilo de dados, de informações, de correspondência, integridade física e mental, e consequentemente, violar a dignidade humana do trabalhador, indo de encontro as normativas e políticas públicas voltadas para o trabalho decente, assegurado tanto no âmbito interno quanto internacional.

1. DIFERENÇAS CONCEITUAIS E NORMATIVAS DE RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO

Na seara trabalhista há diferença conceitual e normativa quanto às relações de trabalho e de emprego, de modo que esta última se configura quando presentes os requisitos enumerados nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). De acordo com o art. 2º da CLT "considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço", enquanto o art. 3º da CLT considera "empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário"[6].

Da simples análise dos conceitos perfilhados pela legislação trabalhista é possível inferir que as relações de emprego estão sustentadas em cinco pilares: pessoalidade do trabalhador enquanto pessoa física, não-eventualidade ou habitualidade da prestação de serviços, subordinação do empregado em relação ao empregador, onerosidade ou remuneração, e os riscos da atividade econômica pertencem exclusivamente ao empregador.

A relação de trabalho por sua vez, nas palavras de Martins[7], é "o gênero, que compreende o trabalho autônomo, eventual, avulso etc". O trabalho autônomo possui inúmeras variáveis, cada vez mais comum no trabalho prestado por profissionais liberais como dentistas, fisioterapeutas, fonoaudiólogos, psicólogos, médicos, motoristas, encanadores, eletricistas entre outros.

Segundo Merçon[8], o trabalhador autônomo repassa ao proprietário um percentual da produção, vez que montou sua própria estrutura produtiva com o capital alheio, ou seja, com o pagamento recebido pelo serviço prestado, porém, o autor defende a

[6] BRASIL. CLT. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das leis do trabalho. Disponível: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 20 jun. 2025.
[7] MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 41ª. ed. São Paulo: Atlas. 2025, p. 114.
[8] MERÇON, Paulo. Relação de emprego: o mesmo e o novo conceito. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v.56, n.86, p.141-162, jul./dez. 2012.

existência de outro tipo de trabalho autônomo, em que o trabalhador detém os meios de produção, mas aliena ao tomador o uso de seu "trabalho vivo"[9], como é o caso do motoboy, do transportador de carga e do vendedor externo, quando usam seus transportes particulares para executar suas atividades laborais.

Assim, não é possível reduzir a caracterização do trabalho autônomo a ideia de que o trabalhador detém os meios de produção e por isso assume os riscos do negócio. Merçon ratifica esse entendimento ao afirmar que

> Se ele se vincular a um tomador, não negociando com sua própria clientela os bens ou serviços por ele produzidos, aquela estrutura será mero prolongamento ou anexo da atividade econômica do tomador. O mesmo irá ocorrer se houver interferência do tomador no modo de realização da prestação[10].

Nesse diapasão, a caracterização de uma relação jurídico-trabalhista pressupõe a existência de "dois polos subjetivos: o credor (polo ativo) e o devedor (polo passivo), cujas posições se entrecruzam (credor-devedor versus devedor-credor), porque se trocam prestações (contraprestações)"[11].

Ademais, é possível concluir, seguindo os argumentos de Mauro Schiavi, Estevão Mallet[12], Délio Maranhão[13] e Maurício Godinho Delgado, que o termo "relação de trabalho" é um conceito mais amplo e abrange todas as "relações jurídicas em que há prestação de trabalho por pessoa natural à outra pessoa, natural ou jurídica, tanto no âmbito de contrato de trabalho (art. 442 da CLT) como, ainda, no de contrato de prestação de serviços (arts. 593 e seguintes do Código Civil)[14]", além de contratos específicos como o de transporte, de mandato e de empreitada, e por isso, pressupõe "trabalho prestado por conta alheia, em que o trabalhador (pessoa física) coloca sua força de trabalho em prol de outra pessoa (física ou jurídica), podendo o trabalhador correr ou não os riscos da atividade"[15]. Desse modo, estão excluídas as modalidades de relação de trabalho em que o trabalho for prestado por pessoa jurídica, porquanto, nessas modalidades, embora haja relação de trabalho, o trabalho humano não é o objeto dessas relações jurídicas e sim um contrato de natureza cível ou comercial.

Do ponto de vista normativo, o conceito de relação de emprego continua o mesmo, embora na contemporaneidade, os ideais capitalistas e neoliberais tenham transformado a realidade do trabalho. Isso implica no reconhecimento de novas configurações das relações de trabalho e de emprego, de modo que, para a caracterização da relação de emprego deve haver "a apropriação do valor de uso do trabalho, que é inerente ao

[9] MARX, Karl. **O capital**: crítica da economia política. Trad. Reginaldo Sant'anna. 24ª Ed. Rio de Janeiro: Civilização brasileira, 2006. Livro I, volume 1, p. 111.
[10] Nesse contexto, estarão descaracterizadas as figuras do representante comercial autônomo (Lei nº. 4.886/65) e do "Transportador Autônomo de Cargas - TAC" por conta de terceiros (Lei nº. 11.442/2007).
[11] VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego estrutura legal e supostos**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 1999, p. 400-401.
[12] MALLET, Estevão. Apontamentos sobre a competência da Justiça do Trabalho após e Emenda Constitucional n. 45. In: **Direito, trabalho e processo em transformação**. São Paulo: LTR, 2005. p. 169-170.
[13] MARANHÃO, Délio. **Instituições de direito do trabalho**. 22ª Edição, São Paulo: LTR: 2005. p. 232
[14] DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 22ª Edição, Salvador: JusPodvim, 2025. p. 334.
[15] SCHIAVI, Mauro. O Alcance da Expressão 'Relação de Trabalho' e a Competência da Justiça do Trabalho um ano após a Emenda Constitucional nº 45/2004". **Revista TST**, v. 72, nº 1, jan./abr. 2006, p. 38.

trabalho de pessoa física em proveito de organização, presumindo-se a pessoalidade e a subordinação nesse tipo de prestação"[16].

Ou seja, defendemos, em uma perspectiva pós-positivista[17] do Direito, que o reconhecimento do vínculo de uma relação de emprego não pode ser resumido a mera subsunção da CLT, vez que a autonomia, a subordinação e os riscos do negócio podem estar presentes ou não, dependendo da análise e interpretação do caso concreto, uma vez que, nas sociedades capitalistas, como é o caso do Brasil, o valor social do trabalho e os direitos fundamentais dos trabalhadores estão cada vez mais propensos à desregulamentação ou flexibilização em detrimento da livre iniciativa e do "desenvolvimento econômico".

2. NOVAS FORMAS DE TRABALHO

A democracia liberal brasileira se contrapõe ao Estado de Bem-Estar Social, por isso, a gestão do poder executivo federal desde meados de 2017 tem adotado posturas reformistas no ordenamento jurídico com o discurso de implementação do Estado Mínimo, embora a real intenção esteja voltada para eliminação ou redução dos direitos sociais da classe trabalhadora, como ocorreu com a Lei nº 13.467/2017, conhecida como "reforma trabalhista" e a Emenda Constitucional nº 103/2019, que alterou consubstancialmente o sistema de previdência social brasileiro.

A CLT, alterada pela lei nº 13.467/2017, passou a reconhecer expressamente outras formas de trabalho, como o trabalho intermitente e o teletrabalho. Nesse período, o Brasil atravessava uma "crise econômica e social", que impactava diretamente a geração de emprego, por isso as relações de trabalho autônomas assumiram papel de destaque, como é o caso da "uberização"[18] e demais empresas de aplicativo que utilizam a mão de obra do trabalhador através de plataformas digitais.

A evolução das relações de trabalho é um fenômeno inevitável diante do avanço da tecnologia e das mudanças sociais e econômicas. As novas formas de trabalho, como o trabalho intermitente, teletrabalho, *home office*, trabalho por plataformas digitais e todos as outras modalidades que usam a tecnologia ou a inteligência artificial (IA), têm alterado as dinâmicas das relações entre empregador e empregado.

Embora acreditem que estas inovações possam trazer benefícios, como a flexibilidade e a otimização das operações, também geram desafios, especialmente no que diz respeito à preservação dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Neste artigo, discutimos as novas formas de relações de trabalho e o impacto do uso da tecnologia na garantia e proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores, como a privacidade, a saúde ocupacional e as condições de trabalho adequadas além da dignidade do trabalhador.

A partir das transformações jurídicas, econômicas, sociais e tecnológicas, foram selecionadas algumas relações de trabalho que se destacaram no cenário atual para delimitar as novas formas de trabalho e sua relação com a tecnologia.

---

[16] MERÇON, Paulo. Relação de emprego: o mesmo e o novo conceito. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v.56, n.86, p.141-162, jul./dez. 2012.

[17] BARROSO, Luís Roberto; BARCELLOS, Ana Paula. O começo da história. In: SAMPAIO, José Adércio Leite. **Crise e desafios da constituição**: perspectivas críticas da teoria e das práticas constitucionais brasileiras. Belo Horizonte: Del Rey, 2003. p. 469-508.

[18] ANTUNES, Ricardo **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020, p. 16.

2.1. TRABALHO INTERMITENTE

O trabalho intermitente é uma modalidade de contrato que permite que o trabalhador seja chamado para prestar serviços apenas quando o empregador tenha necessidade, intercalando com períodos de inatividade. Esse contrato de trabalho tornou-se comum a partir da introdução de tecnologias de gestão de recursos humanos e de comunicação, que possibilitam a organização de escalas de trabalho de forma mais flexível.

Embora essa flexibilidade seja benéfica para muitos trabalhadores e empresas, também representa um desafio em relação à proteção dos direitos do trabalhador, especialmente no que diz respeito à remuneração e aos demais direitos trabalhistas e sociais durante os períodos de inatividade ou mesmo após a rescisão do referido do contrato.

O contrato de trabalho intermitente foi introduzido no direito brasileiro pela Lei nº 13.467/2018, que incluiu o §3º no art; 443 e o art. 452-A na CLT.

Enquanto o § 3º do art. 443 da CLT conceitua o trabalho intermitente como sendo:

> O contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

O art. 452 da CLT estabelece e define as regras para a celebração do contrato de trabalho intermitente, isto é, "escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não".

Por sua vez, o §6º O art. 452-A CLT prevê os direitos devidos ao trabalhador intermitente, quais sejam: remuneração; férias proporcionais com acréscimo de um terço; décimo terceiro salário proporcional; IV - repouso semanal remunerado; e adicionais legais, além do depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS e o recolhimento da contribuição previdenciária (§8º do art. 452/CLT).

É importante registrar que o pagamento desses valores deve ser realizado imediatamente ao final de cada período de prestação de serviços, o que significa dizer que quando o empregador não necessita da força de trabalho do empregado, este não receberá nenhum valor, vez que o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador (§5º do art. 452/CLT).

Nesse cenário, o empregador poderá contar sempre com a disposição do empregado, mas a recíproca não é verdadeira, vez que a lógica da contratação é a necessidade do empregador.

Por essa lógica, é possível identificar que o trabalho intermitente é mais favorável e benéfico ao empregador, sobretudo porque pode violar os direitos fundamentais sociais do trabalhador, notadamente a sua subsistência, vez que nos períodos de sazonalidade ou de diminuição de oferta de trabalho, o empregado corre sérios riscos de obter

remuneração salarial ínfima, incapaz de atender suas necessidades básicas, o que violaria também sua dignidade humana, por ser o salário uma verba de natureza alimentar[19].

2.2. TRABALHO REMOTO E TELETRABALHO

Inicialmente é importante explicar que, de acordo com o artigo 6º da CLT há diferença entre o trabalho executado no domicílio do empregado (*home office*) e aquele realizado à distância (trabalho remoto, incluído, o teletrabalho).

O teletrabalho, enquanto conceito mais amplo, regulamentado pela Lei n°. 13.467/2017 e pela Lei nº 14.442/2022, pode ser exercido no domicílio do empregado (*home office*) ou em qualquer outro lugar (*coworking*, centros de teletrabalho etc.), desde que sejam utilizados meios telemáticos na prestação dos serviços. Por sua vez, o *home office* é caracterizado pelo trabalho em domicílio, independentemente do uso de tecnologias de informação e comunicação, o que diferencia as duas acepções.

O art. 75-B da CLT define teletrabalho ou trabalho remoto como sendo "a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo".

Percebe-se que essa modalidade de trabalho não exige a presença física do empregado na sede da empresa nem obriga que o trabalho seja prestado totalmente fora das dependências do empregador, de modo que a jornada de trabalho ou as tarefas e metas podem ser ajustadas entre as partes, o que será controlado através do uso da tecnologia, característica que diferencia do *home office.*

O trabalho remoto, acelerado pela pandemia de COVID-19, transformou a forma como as empresas operam e como os trabalhadores se relacionam com seus empregadores. A tecnologia, especialmente as ferramentas de comunicação e colaboração online, tem permitido a realização de atividades de forma eficiente e sem a necessidade da presença física no ambiente de trabalho, o que incentiva a difusão do *home office* e do teletrabalho.

Embora haja benefícios e facilidades no trabalho remoto e no teletrabalho, essas modalidades exigem análise cuidadosa em relação aos direitos do trabalhador, principalmente no que tange à jornada de trabalho, à saúde e à segurança no ambiente de trabalho e à privacidade, vez que as tecnologias podem ser usadas para controlar a performance dos trabalhadores, assim como pode violar a privacidade, a vida íntima e os direitos da personalidade como a imagem, por isso o uso de tecnologias para monitorar o trabalho remoto e o teletrabalho precisa ser transparente e responsável, de modo que não ofereça nenhuma ameaça aos direitos fundamentais sociais do trabalhador.

2.3. TRABALHO EM PLATAFORMAS

O trabalho em plataforma segue o ritmo da evolução tecnológica e traz para o cenário digital o *marketplace,* porém nem toda plataforma de trabalho realiza apenas a intermediação entre a oferta e a procura de produtos e serviços, vez que algumas delas

[19] Vide votos pela inconstitucionalidade proferidos pelos Ministros Edson Fachin e Rosa Weber no âmbito do julgamento das ADI´s 5.826, 5.829 e 6.154 que tramitam no STF acerca da constitucionalidade dos artigos da CLT que regulamentam o trabalho intermitente no Brasil.
Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5317595. Acesso em: 06 ago. 2025.

"adotam providências para a garantia da qualidade da prestação do serviço, impondo preço e remuneração, ou seja, atuam como protagonistas no serviço e não meras intermediárias entre negociantes"[20].

O trabalho por plataforma, como o oferecido por aplicativos de transporte, *delivery* e serviços diversos, tem se expandido rapidamente. Esse tipo de relação de trabalho é caracterizado pela intermediação das plataformas digitais, que conectam trabalhadores e clientes diretamente, sem a necessidade de um contrato formal tradicional, mas coordenam, gerenciam e remuneram os trabalhadores.

O uso de plataformas digitais geras novas vagas de ocupação, mas também novos desafios em relação aos direitos fundamentais e à dignidade do trabalhador, como a ausência de vínculo empregatício formal, a instabilidade na renda e a falta de direitos trabalhistas e sociais básicos, como salário mínimo mensal, férias, 13º salário, FGTS, previdência social e seguro-desemprego.

A tecnologia pode ser utilizada para criar novas formas de regulamentação mais eficazes, gerando emprego e renda, desenvolvendo e economia e assegurar aos trabalhadores o acesso a direitos fundamentais.

3. RELAÇÕES DE TRABALHO E O USO DA TECNOLOGIA NA PRESERVAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS

A tecnologia desempenha papel crucial na proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores, permitindo maior fiscalização, controle e adaptação das relações de trabalho às novas necessidades do mercado, de modo que a tecnologia também pode ser utilizada para assegurar os direitos trabalhistas.

Embora o uso de tecnologia para monitoramento de trabalhadores, como o uso de *softwares* de produtividade ou sistemas de rastreamento de atividades, possa ser benéfico para garantir a eficiência operacional, ele também levanta questões éticas em relação à privacidade e ao controle excessivo, razão pela qual a tecnologia deve ser usada de forma equilibrada, respeitando a privacidade do trabalhador e os limites estabelecidos pela legislação.

De igual modo, a automação e a inteligência artificial estão transformando a realização de tarefas, substituindo muitas funções repetitivas e automatizadas, o que sugere que esses avanços melhoram a eficiência, mas também podem representar uma ameaça para o emprego, especialmente em setores que dependem de trabalhos manuais ou de baixo valor agregado. Neste sentido, a tecnologia pode ser usada para desenvolver políticas públicas e medidas de proteção social que garantam a segurança dos trabalhadores em um cenário de transformação digital.

O acesso à informação pode ser promovido pelo uso da tecnologia, principalmente ao proporcionar aos trabalhadores recursos para compreensão de seus direitos e deveres, bem como os mecanismos e instrumentos legais de proteção, ou ainda, oferecer treinamentos e capacitações que promovam atualizações e adaptações do trabalhadores às novas demandas do mercado de trabalho.

Acredita-se que a tecnologia deve ser aliada na modernização das relações de trabalho inovando os modos de fazer, facilitando o acesso a produtos e serviços com

[20] CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v. 66, n. 102, p. 93-106, jul./dez. 2020

rapidez, segurança e qualidade e, por conseguinte, assegurando condições de saúde e segurança no trabalho, capazes de preservar a dignidade do trabalhador.

4. IMPACTOS DO USO DA TECNOLOGIA NA DIGNIDADE DO TRABALHADOR

O conceito de dignidade da pessoa humana como é conhecido atualmente remontam a idade média e já foi discutido à luz as dos manuscritos bíblicos a exemplo do filósofo São Tomás de Aquino (1933), qual trouxe o comparativo do pensamento aristotélico com o pensamento cristão sobre o homem em síntese de como este adquire a dignidade[21].

Por outro lado, é possível afirmar que o Estado como instituição organizada e soberana, existe em função da pessoa humana de forma que todas as atividades políticas, sociais e econômicas desempenhadas por esse deverão buscar o benefício dos indivíduos vinculados juridicamente[22], garantindo-lhes meios pelos quais se alcança a mencionada dignidade, a exemplo dos direitos fundamentais, que no ordenamento jurídico brasileiro estão previstos no art. 5º, e sociais estabelecidos no art. 6º da Constituição Brasileira de 1988[23].

Há de ser mencionado que a dignidade da pessoa humana era antes, um conceito estrito apenas a intangibilidade física e psíquica do indivíduo, mas que, todavia, com o passar dos anos e a modernização das relações humanas, viu-se a necessidade de ampliação deste conceito, estendendo-se até as relações de trabalho e emprego. Dessa forma, emergiu um conceito de dignidade mais específico derivado da Constituição, mas que se aplica a pessoa do trabalhador, isto é, a dignidade da pessoa do empregado, que entender-se-á não apenas ao que lhe cabe exigir para que exerça plenamente seus direitos fundamentais defesos na Constituição, mas como também aquilo que é inerente à perfeita satisfação de suas necessidades laborais[24].

No que se refere à origem da palavra trabalho e à sua raiz etimológica, é sabido que estava atrelado à penosidade, esforço demasiado e até mesmo à hostilidade, haja vista o contexto histórico que o trabalho humano enfrentou desde a origem das civilizações, até os anos recentes da revolução industrial. Contudo, não se considera atualmente, que para o pleno exercício de atividades laborais, a pessoa do empregado deva sofrer duras penas, excepcionalmente práticas abusivas de sua autoridade a que se subordina, irregularidades na sua contraprestação salarial e desrespeito de qualquer natureza que se materialize em seu ambiente de trabalho[25].

---

[21] ALMEIDA, Thales Vital de Lima; DANTAS, Higor Israel Silva Tavares; ASSIS, Sabrynna Mykaelly; PINA JÚNIOR, Hertz Pires. O princípio da dignidade da pessoa humana como norteador do ordenamento jurídico brasileiro. **Revista Ratio Iuris**, [S. l.], v. 3, n. 1, p. 395–402, 2024. Disponível em: https://periodicos.ufpb.br/index.php/rri/article/view/69060. Acesso em: 9 set. 2025.

[22] EZAIAS, Rita de Cássia; MARZIALE, Maria Helena Palucci; CARDOSO, Jair Aparecido. Adicional de insalubridade para profissionais de enfermagem: uma análise reflexiva sob o princípio da dignidade humana. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, v. 29, p. e3498, 2021. Disponível em: https://rlae.eerp.usp.br/. Acesso em: 09 set. 2025. DOI: http://dx.doi.org/10.1590/1518-8345.5397.3498.

[23] BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: Planalto. Acesso em: 15 abr. 2025.

[24] DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 22ª Edição, Salvador: JusPodvim, 2025.

[25] SILVA, Guilherme Oliveira Catanho da. **O Meio Ambiente do Trabalho e o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana**. Disponível em: <https://www.trt8.jus.br/sites/portal/files/roles/trabalho-seguro/eventos/2015-05-30/guilherme_catanho_silva_meio_ambiente_do_trabalho.pdf>. Acesso em 10 set. 2025.

Importa mencionar que o Supremo Tribunal Federal confere importância aos casos em que a dignidade da pessoa do empregado é violada[26], a exemplo do labor em "condições degradantes, desumanas, análogas a de escravos", por se tratar de flagrante atentado contra a organização do trabalho, conforme se abstrai da decisão do RE 398.041, cujo relator foi o então Min. Joaquim Barbosa.

Cite-se ainda estudos mais recentes que discorrem sobre o direito fundamental à paz no ambiente de trabalho[27], que defendem que embora haja diversidade de indivíduos no ambiente de trabalho a grosso modo, bem como que cada um deles possui particularidades, o empregador deverá ainda sim, proporcionar "ambiente de trabalho seguro e sadio" e "bem-estar físico e psicológico", respeitando as normas do direito do trabalho e individualidade pessoal do empregado, o que sob análise mais profunda, corrobora com a promoção da dignidade aqui discutida.

Portanto, diante destas exposições, é possível concluir que a dignidade da pessoa do empregado pode ser compreendida como um conjunto de pequenos fragmentos que contribuem para qualidade de vida no aspecto laboral do indivíduo trabalhador, de modo a garantir-lhe condições humanamente satisfatórias à boa relação deste não apenas com o empregador, mas também a toda organização empresarial.

Nesse diapasão, a dignidade do trabalhador deve ser protegida e assegurada em todos os âmbitos e em todas as relações de trabalho, inclusive nas novas modalidades como o *home office, o* teletrabalho, o trabalho remoto, o trabalho em plataformas e o trabalho intermitente.

É cediço que o uso da tecnologia traz vantagens e benefícios tanto para o empregado quanto para o empregador, seja pelos avanços e melhorias nas técnicas e instrumentos de trabalho, seja pela diminuição de custos com deslocamento por exemplo, porém, a tecnologia da informação e de comunicação também pode promover danos à saúde e à segurança dos trabalhadores, bem como violar dados e informações sigilosas e confidenciais da empresa.

É, nesse contexto, que os direitos fundamentais merecem consideração, sobretudo por representarem direitos indisponíveis e essenciais ao trabalhador. Como dito, o uso da tecnologia pode facilitar as relações de trabalho, mas pode violar à vida privada, a intimidade, os dados pessoais, a localização entre outros direitos básicos que não estão, e não deveriam estar, sob o controle do empregador.

A tecnologia, por exemplo, pode ser utilizada para controlar a jornada de trabalho, a produção ou as tarefas do trabalhador, mas nunca pode controlar o descanso ou acessar e-mails e outros documentos de caráter pessoal, principalmente porque esses direitos estão protegidos pelo manto das cláusulas pétreas e, portanto, são fundamentais à preservação da dignidade do trabalhador, de modo que qualquer conduta que ameace ou viole esses direitos é ilegal e abusiva, e enseja reparação pelos danos extrapatrimoniais provocados.

[26] MENDES, Gilmar Ferreira. A dignidade da pessoa humana na Constituição Federal de 1988 e sua aplicação pelo Supremo Tribunal Federal. **Observatório da Jurisdição Constitucional**, [S. l.], n. 2, 2013. Disponível em: https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/observatorio/article/view/915. Acesso em: 10 set. 2025.
[27] FERREIRA DOS SANTOS, N.; FAGUNDES MACHADO, M. O direito fundamental à paz no ambiente de trabalho. **Revista Jurídica da OAB/SC**, Florianópolis (SC), v. 4, p. e043, 2024. DOI: 10.37497/rev.jur.oab-sc.v4i00.43. Disponível em: https://revistaoabsc.org/esasc/article/view/43. Acesso em: 10 set. 2025.

5. CONCLUSÃO

As novas relações de trabalho, impulsionadas pela tecnologia, oferecem benefícios e desafios em relação à preservação dos direitos fundamentais dos trabalhadores como demonstrado anteriormente. Embora a tecnologia tenha o potencial de melhorar as condições de trabalho e facilitar o cumprimento das normas trabalhistas, é fundamental que os governos, empregadores e trabalhadores colaborem para garantir que os direitos sejam respeitados em todas as modalidades de trabalho, sobretudo porque é salutar que haja equilíbrio entre inovação e proteção, de modo que os direitos fundamentais dos trabalhadores, notadamente a dignidade, sejam preservados e promovidos, independentemente da forma de relação de trabalho adotada.

REFERÊNCIAS

[1] ALMEIDA, Thales Vital de Lima; DANTAS, Higor Israel Silva Tavares; ASSIS, Sabrynna Mykaelly; PINA JÚNIOR, Hertz Pires. O princípio da dignidade da pessoa humana como norteador do ordenamento jurídico brasileiro. **Revista Ratio Iuris**, *[S. l.]*, v. 3, n. 1, p. 395–402, 2024. Disponível em: https://periodicos.ufpb.br/index.php/rri/article/view/69060. Acesso em: 9 set. 2025.

[2] ANTUNES, Ricardo **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0 1**. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

[3] BARROSO, Luís Roberto; BARCELLOS, Ana Paula. O começo da história. *In*: SAMPAIO, José Adércio Leite. **Crise e desafios da constituição**: perspectivas críticas da teoria e das práticas constitucionais brasileiras. Belo Horizonte: Del Rey, 2003. p. 469-508.

[4] BRASIL. CLT. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das leis do trabalho. Disponível: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 20 jun. 2025.

[5] BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: Planalto. Acesso em: 15 abr. 2025.

[6] CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v. 66, n. 102, p. 93-106, jul./dez. 2020.

[7] COSTA, Maria. **O impacto da tecnologia na proteção dos direitos trabalhistas**. Editora Jurídica, 2023.

[8] DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 22ª Edição, Salvador: JusPodvim, 2025.

[9] EZAIAS, Rita de Cássia; MARZIALE, Maria Helena Palucci; CARDOSO, Jair Aparecido. Adicional de insalubridade para profissionais de enfermagem: uma análise reflexiva sob o princípio da dignidade humana. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, v. 29, p. e3498, 2021. Disponível em: https://rlae.eerp.usp.br/. Acesso em: 09 set. 2025. DOI: http://dx.doi.org/10.1590/1518-8345.5397.3498.

[10] FERREIRA DOS SANTOS, N.; FAGUNDES MACHADO, M. O direito fundamental à paz no ambiente de trabalho. **Revista Jurídica da OAB/SC**, Florianópolis (SC), v. 4, p. e043, 2024. DOI: 10.37497/rev.jur.oab-sc.v4i00.43. Disponível em: https://revistaoabsc.org/esasc/article/view/43. Acesso em: 10 set. 2025.

[11] MALLET, Estevão. Apontamentos sobre a competência da Justiça do Trabalho após e Emenda Constitucional n. 45. In: **Direito, trabalho e processo em transformação**. São Paulo: LTR, 2005. p. 169/170.

[12] MARANHÃO, Délio. **Instituições de direito do trabalho**. 22ª Edição, São Paulo: LTR: 2005. p. 232

[13] MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 41ª. ed. São Paulo: Atlas. 2025, p. 114.

[14] MARX, Karl. **O capital**: crítica da economia política. Trad. Reginaldo Sant'anna. 24ª Ed. Rio de Janeiro: Civilização brasileira, 2006. Livro I, volume 1.

[15] MENDES, Gilmar Ferreira. A dignidade da pessoa humana na Constituição Federal de 1988 e sua aplicação pelo Supremo Tribunal Federal. **Observatório da Jurisdição Constitucional**, *[S. l.]*, n. 2, 2013. Disponível em: https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/observatorio/article/view/915. Acesso em: 10 set. 2025.

[16] MERÇON, Paulo. Relação de emprego: o mesmo e o novo conceito. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v.56, n.86, p.141-162, jul./dez. 2012.

[17] SCHIAVI, Mauro. O Alcance da Expressão 'Relação de Trabalho' e a Competência da Justiça do Trabalho um ano após a Emenda Constitucional nº 45/2004". **Revista TST**, v. 72, nº 1, jan./abr. 2006, p. 38.

[18] SILVA, Guilherme Oliveira Catanho da. **O Meio Ambiente do Trabalho e o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana**. Disponível em: <https://www.trt8.jus.br/sites/portal/files/roles/trabalho-seguro/eventos/2015-05-30/guilherme_catanho_silva_meio_ambiente_do_trabalho.pdf>. Acesso em 10 set. 2025.

[19] VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego estrutura legal e supostos**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 1999.

Capítulo 4

O neoliberalismo, a desregulamentação dos direitos trabalhistas e o adoecimento dos trabalhadores

Andrea Claudia Sales Silva[1]
Winston de Araújo Teixeira[2]
Gabriel Lincoln Nascimento Lima[3]
João Guilherme Oliveira da Costa[4]
Maria Nataly de Oliveira Chaves[5]
Nayana Ketlen Macedo da Cruz[6]

Resumo: Este trabalho discute a influência do neoliberalismo na desregulamentação das normas trabalhistas brasileiras e o impacto dessas mudanças na flexibilização de direitos e na precarização das relações de trabalho, destacando suas implicações jurídicas, econômicas e sociais, sobretudo os impactos na saúde ou adoecimento dos trabalhadores. As novas formas de trabalho, dentre elas, a "uberização" promovem aparentes mudanças nas relações entre empregado e empregador, principalmente em relação à autonomia do trabalhador, quando na verdade, a tecnologia impõe mecanismos rígidos de controle algorítmico, precarização e ausência de garantias trabalhistas. Percebe-se que o neoliberalismo age como fonte real de poder e influencia diretamente as funções estatais (executivo, legislativo e judiciário), de modo que a flexibilização avança com a terceirização e a desregulamentação, ampliando a informalidade e a insegurança nas relações de trabalho. O estudo revisa a literatura especializada, abordando temas como neoliberalismo, subordinação jurídica e subsunção do trabalho ao capital sob uma perspectiva marxista, apresenta experiências internacionais de regulamentação e resistência e identifica lacunas no ordenamento interno e aponta as diretrizes a serem seguidas. Conclui-se que, embora esses arranjos sejam apresentados como inovações, eles reproduzem desigualdades e exigem a atualização de marcos legais para garantir proteção aos trabalhadores e diminuir ou eliminar o adoecimento dos trabalhadores por causa do trabalho.

Palavras-chave: neoliberalismo; desregulamentação; flexibilização; precarização; saúde dos trabalhadores.

[1] Mestra em Direito Ambiental pela UEA. Professora do CEUNI-FAMETRO. Advogada trabalhista. e-mail: andreaclaudia1002@gmail.com.
[2] Doutor em Ciências Jurídicas pelo PPGCJ/UFPB e Mestre em Direito pelo PPGD/UFRN. Professor Adjunto da UFAM e Professor do CEUNI-FAMETRO. Advogado trabalhista. https://orcid.org/0000-0003-1837-0379. e-mail: winston.teixeira@fametro.edu.br.
[3] Graduando do Curso de Bacharelado em Direito do CEUNI-FAMETRO. Matrícula 2266575 e e-mail: glincolnlima@gmail.com.
[4] Graduando do Curso de Bacharelado em Direito do CEUNI-FAMETRO. Matrícula 2136669 e e-mail: joaoguilhermeoliveiradc@gmail.com.
[5] Graduanda do Curso de Bacharelado em Direito do CEUNI-FAMETRO. Matrícula 2256479 e e-mail: marianatalyoliveirachaves@gmail.com.
[6] Graduanda do Curso de Bacharelado em Direito do CEUNI-FAMETRO. Matrícula 2265110 e e-mail: nayanamacedo.cruz@gmail.com.

INTRODUÇÃO

A intensificação da chamada "uberização" do trabalho, aliada à flexibilização das formas de contratação, tem gerado mudanças significativas nas dinâmicas laborais contemporâneas. Tal fenômeno insere-se em um contexto mais amplo de transformação do capitalismo produtivo, marcado por avanços tecnológicos, reestruturação do mercado de trabalho e esvaziamento das formas tradicionais de proteção jurídica aos trabalhadores. Embora esses novos arranjos laborais sejam, por vezes, apresentados como formas inovadoras de geração de renda e autonomia, parte relevante da literatura científica problematiza a ausência de garantias trabalhistas e a precarização intensificada da força de trabalho denominando-os de desregulamentação das condições e proteção mínima dos trabalhadores.

A análise do estado da arte permite compreender como o modelo de negócios de plataformas digitais – cuja expressão mais conhecida se dá na atuação da Uber – reconfigura os elementos clássicos da relação de emprego, tal como definida no art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), especialmente no que tange à subordinação jurídica. Diversos autores, incluindo perspectivas críticas e marxistas, têm investigado os impactos desses modelos sobre a organização do trabalho, os direitos sociais e as condições de existência dos trabalhadores a partir do desenvolvimento do neoliberalismo nas sociedades capitalistas.

O presente estudo propõe-se a revisar a produção acadêmica relacionada à desregulamentação e flexibilização das relações de trabalho, trazendo à tona os principais conceitos, tensões e abordagens sobre o tema. Busca-se, com isso, mapear o referencial teórico, evidenciando os pontos de convergência e divergência entre os autores, bem como os reflexos jurídicos, econômicos e sociais dessas novas configurações laborais na saúde ou adoecimento dos trabalhadores.

1. O NEOLIBERALISMO E A DESREGULAMENTAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS

Em princípio, faz-se necessária a compreensão da distinção entre os conceitos flexibilização e desregulamentação.

Por um lado, flexibilizar significa ajustar as normas laborais de modo a permitir maior liberdade nas negociações entre empregados e empregadores, respeitando parâmetros legais ou coletivos. Por outro lado, a desregulamentação se refere à eliminação da proteção legal das relações de trabalho, o que permite o surgimento de contratos com menos ou nenhuma garantia ao trabalhador. Trata-se, portanto, de uma postura mais extrema, que enfraquece a atuação normativa do direito do trabalho ao priorizar acordos privados e a suposta autonomia da vontade em detrimento da proteção jurídica estatal.

A flexibilização das relações de trabalho não é um fenômeno recente, mas sua intensificação nas últimas décadas está fortemente relacionada à reestruturação produtiva do capitalismo e à busca por modelos de gestão mais enxutos e adaptáveis. No Brasil, esse processo ganha força a partir da década de 1990, com o avanço da terceirização e a progressiva desregulamentação das normas protetivas do trabalho[7].

[7] OLIVEIRA, Ricardo Gonçalves de; DIAS, Sabrina de Oliveira Moura. Novas e velhas práticas no mundo do trabalho: desterceirização e flexibilização das relações de trabalho. **Revista Pós Ciências Sociais**, v. 9, n. 18, 2013. Disponível em: https://periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/rpcsoc/article/view/3886. Acesso em: 18 set 2025.

A terceirização, inicialmente restrita às chamadas atividades-meio, tornou-se prática generalizada, atingindo também as atividades-fim das empresas. Essa prática, embora defendida sob o argumento da eficiência e da especialização, contribuiu para a fragmentação da representação sindical e para o aumento da precarização[8]. A informalidade passou a ser uma característica central da inserção de amplas parcelas da força de trabalho no mercado.

A uberização representa um desdobramento radical desse processo, ou seja, a informalidade tecnologicamente sofisticada, sustentada pela ideia de autonomia do trabalhador. Contudo, como demonstram Franco e Ferraz[9], essa autonomia é amplamente limitada por mecanismos de controle invisíveis, mas eficazes, como algoritmos, metas subjetivas e avaliações por parte dos usuários.

O que importa dizer que a uberização pode ser entendida como uma nova etapa da desregulamentação — marcada não apenas pela ausência de contrato formal, mas pela diluição das fronteiras entre vida pessoal e profissional, pela desproteção social e pela incerteza constante em relação à renda. O discurso de "ser o próprio patrão" se dissocia da realidade vivida pelos trabalhadores, que assumem riscos empresariais sem dispor de qualquer dos benefícios ou garantias correspondentes.

O conceito de "uberização" do trabalho remete, inicialmente, ao modelo de gestão implementado pela empresa Uber, com base em plataformas digitais que conectam prestadores de serviço a consumidores, utilizando tecnologias móveis e algoritmos para organização da produção. A uberização é, portanto, um processo em que o trabalho é disfarçado de prestação autônoma, ao mesmo tempo em que mantém traços estruturais da relação assalariada, como controle, exploração e subordinação[10].

Na prática, embora o discurso empresarial exalte a liberdade do trabalhador em escolher seus horários e sua carga de trabalho, o que se observa é a presença de mecanismos rígidos de controle algorítmico, avaliações constantes por parte dos usuários, punições unilaterais e remuneração instável, o que contradiz a suposta autonomia[11]. A força de trabalho é dissociada da figura tradicional do empregado, transferindo ao trabalhador a responsabilidade pelos meios de produção – como o veículo, o celular e os custos operacionais –, enquanto a empresa concentra o controle da plataforma e das diretrizes operacionais.

Esse tipo de arranjo insere-se na chamada economia de plataformas ou economia sob demanda, caracterizada por uma lógica em que o serviço é prestado conforme a solicitação do cliente, mediado por empresas que operam majoritariamente no espaço virtual[12]. O trabalho, nesse modelo, passa a ser remunerado por tarefa ou por corrida, promovendo uma relação marcada pela incerteza, informalidade e ausência de vínculos jurídicos claros.

---

[8] CARELLI, R. de L. Terceirização e Intermediação de Mão-de-obra na Administração Pública. **Revista LTR**, São Paulo, v. 67, n. 06, p. 686-691, 2003.
[9] FRANCO, D. S.; FERRAZ, D. L. D. S. Uberização do trabalho e acumulação capitalista. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 17, n. spe, p. 844–856, nov. 2019. DOI: http://dx.doi.org/10.1590/1679-395176936. Disponível em: https://periodicos.fgv.br/cadernosebape/article/view/76936. Acesso em: 18 set. 2025.
[10] LABRONICI, R. B.. ANTUNES, Ricardo (org.). 2020. Uberização, trabalho digital e indústria 4.0. 1. ed. São Paulo: Boitempo. 333 pp.. **Mana**, v. 27, n. 1, p. e271803, 2021. https://doi.org/10.1590/1678-49442021v27n1r803. Disponível em: https://www.scielo.br/j/mana/a/zwxvVg76rBc89Fs3QQS6cMb/?lang=pt. Acesso em: 18 set. 2025.
[11] FRANCO, D. S.; FERRAZ, D. L. D. S. Uberização do trabalho e acumulação capitalista. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 17, n. spe, p. 844–856, nov. 2019. DOI: http://dx.doi.org/10.1590/1679-395176936. Disponível em: https://www.scielo.br/j/cebape/a/9NJd8xMhZD3qJVwqsG4WV3c/abstract/?lang=pt. Acesso em: 18 set. 2025.
[12] SLEE, Tom. **Uberização**: a nova onda do trabalho precarizado. São Paulo: Elefante, 2017, p. 33.

Em termos de acumulação capitalista, esse arranjo representa uma nova forma de subsunção do trabalho ao capital, uma vez que os trabalhadores assumem os riscos da atividade produtiva, sem que isso se reflita em maior poder de barganha ou de decisão. O capitalista maximiza seus lucros ao reduzir drasticamente os custos fixos e transferir os encargos aos próprios trabalhadores, mantendo o controle da operação por meio da plataforma digital[13].

No Brasil, as normas ainda impõem limites à precarização, o que provoca constante pressão de empresas por maior liberdade de contratação, com menos regulamentações e obrigações trabalhistas.

No cenário brasileiro, as discussões sobre flexibilização e ausência de regulação no campo trabalhista se intensificaram em momentos políticos distintos. Um primeiro momento relevante ocorreu nos anos 1990, período de consolidação do modelo neoliberal no país. Posteriormente, com o afastamento do governo democraticamente eleito em 2016, houve um novo ciclo de fortalecimento das ideias neoliberais, culminando na reforma trabalhista instituída pela Lei nº 13.467/2017, que trouxe mudanças significativas à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Como visto, a "uberização" do trabalho, típica da era digital, está intimamente ligada ao processo de desregulamentação e flexibilização, vez que representa um modelo que prioriza o uso de plataformas tecnológicas para intermediar a prestação de serviços, frequentemente com o objetivo de reduzir custos trabalhistas e eliminar obrigações associadas a vínculos empregatícios tradicionais.

Nesse mesmo sentido, a terceirização e a "pejotização" são amplamente utilizadas como alternativas para transferir responsabilidades e riscos aos prestadores de serviço, afastando-se das exigências legais aplicáveis ao emprego formal[14]. Esse novo modelo se caracteriza por dois fatores centrais: o uso intensivo de tecnologia e o impacto social decorrente da forma como as atividades são organizadas, muito embora esse suposto avanço tenha gerado críticas severas, especialmente no que diz respeito à degradação das condições de trabalho.

Dados da PNAD Contínua do IBGE, coletados no ano de 2022, revelam que aproximadamente 1,5 milhão de pessoas atuavam como motoristas por meio de aplicativos no país[15]. Embora estudos indiquem que parte desses profissionais obtém rendimentos superiores a três salários mínimos, é importante interpretar tais números com prudência, pois existe uma ampla variação entre os trabalhadores envolvidos nesse sistema[16] (CEBRAP, 2020). Além disso, cerca de 48% dos entregadores e 37% dos motoristas possuem outras fontes de renda, o que reforça a diversidade de perfis presentes na categoria. Estimativas baseadas em registros administrativos indicam que

[13] *Ibidem*.
[14] SOUZA, Euzébio Jorge Silveira de; MEINBERG, Marcio Ortiz. A "uberização" e o aprofundamento da flexibilização do trabalho. **Revista Princípios**, [S. l.], v. 39, n. 159, p. 107–125, 2020. DOI: 10.4322/principios.2675-6609.2020.159.005. Disponível em: https://revistaprincipios.emnuvens.com.br/principios/article/view/12. Acesso em: 18 set. 2025.
[15] BELANDI, Caio. IBGE. **PNAD Contínua**. Em 2022, 1,5 milhão de pessoas trabalharam por meio de aplicativos de serviços no país. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38160-em-2022-1-5-milhao-de-pessoas-trabalharam-por-meio-de-aplicativos-de-servicos-no-pais. Acesso em: 18 set. 2025.
[16] ABÍLIO, Ludmila C. Uberização e juventude periférica. Desigualdades, autogerenciamento e novas formas de controle do trabalho. **Novos Estudos. CEBRAP**, v.39, n. 3, p.579-597, 2020a. https://doi.org/10.25091/s01013300202000030008.
Disponível em: https://www.scielo.br/j/nec/a/zwB63zdGw9nNzqPrS7wFsMN/?lang=pt. Acesso em: 18 set. 2025.

os rendimentos de quem trabalha com aplicativos tendem a ser equivalentes entre pessoas com níveis de escolaridade similares.

Em contrapartida, há quem enxergue nesse tipo de economia uma oportunidade de inclusão produtiva, principalmente para grupos socialmente vulneráveis. Defensores do modelo argumentam que ele oferece autonomia e permite que cada indivíduo atue como um pequeno empreendedor, com liberdade para escolher quando e como trabalhar[17]. Nesse modelo, as relações são horizontais, e não hierárquicas, sendo facilitadas pelas plataformas digitais que conectam prestadores de serviço e usuários.

Contudo, a prática nem sempre reflete essa perspectiva otimista. A chamada economia do compartilhamento tem sido acusada de promover um mercado desprovido de regulamentações, concentrando poder nas mãos de grandes empresas que buscam maximizar lucros e manter sua hegemonia. Longe de fomentar um ambiente de cooperação e confiança, essas plataformas muitas vezes submetem os trabalhadores a avaliações constantes por parte dos clientes, o que resulta em um clima de insegurança e pressão constante[18].

A relação entre motoristas e plataformas como a Uber evidencia uma questão levantada pelo sociólogo Zygmunt Bauman: a ausência de compromisso duradouro e de vínculos estáveis nas relações sociais e profissionais. A tecnologia, embora conecte, também facilita o afastamento e a superficialidade dos laços humanos. A modernidade líquida, como Bauman descreve, é marcada por relações efêmeras e pela facilidade de conexão e desconexão[19].

Diante desse cenário, torna-se fundamental promover estudos sérios e imparciais, tanto do ponto de vista técnico quanto jurídico, para compreender os efeitos das novas formas de trabalho promovidas pela chamada "Gig Economy", sobretudo porque o momento atual representa uma chance estratégica para que o Brasil elabore uma legislação específica e pioneira, que possa servir de exemplo internacional na regulamentação dessa nova realidade das relações laborais.

2. A VISÃO CRÍTICA DE MARX E A SUBSUNÇÃO DO TRABALHADOR

A análise crítica da “uberização”, da desregulamentação e da flexibilização das relações de trabalho encontra sólido respaldo na tradição marxista, particularmente no conceito de subsunção do trabalho ao capital. A partir dessa interpretação, o trabalhador não é apenas explorado por meio da extração de mais-valia, mas também é moldado e subordinado às formas de organização e controle impostas pelo capital. Essa dinâmica adquire novas configurações no contexto da economia de plataformas.

Segundo Marx[20], a subsunção real ocorre quando o trabalhador é inteiramente integrado ao processo produtivo capitalista, operando sob condições e instrumentos definidos pelo capitalista. Na uberização, esse processo é intensificado por um novo tipo

[17] SLEE, Tom. **Uberização**: a nova onda do trabalho precarizado. São Paulo: Elefante, 2017.
[18] SLEE, Tom. **Uberização**: a nova onda do trabalho precarizado. São Paulo: Elefante, 2017.
[19] BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Zahar, 2021, p. 170.
[20] MARX, K. **O capital**: crítica da economia política. Livro I: o processo de produção do capital. São Paulo: Boitempo, 2013.

de controle – virtual, algorítmico e descentralizado –, que redefine os mecanismos tradicionais de comando e obediência, o que corresponde à "subsunção virtual"[21].

Um dos elementos centrais da uberização é a figura do trabalhador autônomo conectado por plataformas digitais. No entanto, a autonomia proclamada é fortemente relativizada pela presença do chamado gerenciamento algorítmico: mecanismos de gestão invisíveis que regulam o tempo de trabalho, a produtividade, as avaliações e as punições de forma automatizada[22].

Esses sistemas de controle operam em tempo real, atribuindo notas aos trabalhadores, priorizando aqueles com melhores avaliações, limitando a possibilidade de recusas e monitorando deslocamentos e tempo de resposta. A lógica do "empreendedor de si mesmo" conflita com a prática de submissão a parâmetros rígidos e impessoais, nos quais a flexibilidade é ilusória e a liberdade é restrita ao cumprimento de metas determinadas pela plataforma.

A ausência de um superior hierárquico direto não significa ausência de subordinação. Trata-se de uma subordinação difusa, exercida por meio de sistemas que combinam controle técnico, social e disciplinar. O algoritmo substitui o gerente, o contrato é substituído pelos termos de uso, e a gestão passa a ser realizada por inteligência artificial e *big data*[23].

Nesse contexto, o trabalhador é individualizado, fragmentado e isolado, o que dificulta a ação coletiva, a organização sindical e a construção de solidariedade. O risco do negócio é transferido ao trabalhador, que assume a instabilidade como condição natural, mesmo quando, de fato, está sujeito a todas as características de um empregado tradicional.

Nesse modelo, o trabalhador assume a responsabilidade pelo custo dos meios de produção (veículo, celular, combustível, manutenção etc.), a fim de que possa manter as condições mínimas para o exercício de suas atividades laborais. Enquanto o capitalista (a empresa detentora da plataforma) mantém o controle total sobre a dinâmica do trabalho, regulando tarifas, rotas, horários e até o desligamento de trabalhadores com base em algoritmos e avaliações de clientes. Essa lógica reconfigura a relação capital-trabalho, ao deslocar o custo do capital para o trabalhador, aumentando a lucratividade da empresa, que por sua vez transferiu os riscos do negócio para o trabalhador e eliminou suas responsabilidades financeiros e sociais com o vínculo empregatício[24].

A retórica de liberdade e empreendedorismo, portanto, oculta uma realidade de subordinação profunda, em que o trabalhador é incentivado a internalizar os objetivos da empresa, perseguir metas e suportar os riscos do negócio sem as contrapartidas clássicas

[21] FRANCO, D. S.; FERRAZ, D. L. D. S. Uberização do trabalho e acumulação capitalista. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 17, n. spe, p. 844–856, nov. 2019. DOI: http://dx.doi.org/10.1590/1679-395176936. Disponível em: SciELO Brasil - Uberização do trabalho e acumulação capitalista Uberização do trabalho e acumulação capitalista. Acesso em: 18 set. 2025.
[22] SLEE, Tom. **Uberização**: a nova onda do trabalho precarizado. São Paulo: Elefante, 2017, p. 15.
[23] FRANCO, D. S.; FERRAZ, D. L. D. S. Uberização do trabalho e acumulação capitalista. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 17, n. spe, p. 844–856, nov. 2019. DOI: http://dx.doi.org/10.1590/1679-395176936. Disponível em: SciELO Brasil - Uberização do trabalho e acumulação capitalista Uberização do trabalho e acumulação capitalista. Acesso em: 18 set. 2025.
[24] OLIVEIRA, F. **Crítica à razão dualista/O ornitorrinco**. São Paulo: Boitempo, 2003.

do emprego assalariado[25]. Essa condição de dependência e insegurança reforça a precarização e limita a capacidade de mobilização e reivindicação coletiva.

> O conjunto de trabalhadores é transformado em uma soma indeterminada de exército da ativa e da reserva, que se intercambiam não nos ciclos de negócios, mas diariamente. [...] Disso decorre que os postos de trabalho não podem ser fixos, que os trabalhadores não podem ter contratos de trabalho, e que as regras do *Welfare* tornaram-se obstáculos à realização do valor e do lucro, pois persistem em fazer dos salários – e dos salários indiretos – um adiantamento do capital e um "custo" do capital[26].

No ordenamento jurídico brasileiro, a relação de emprego é caracterizada por requisitos objetivos previstos nos arts. 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)[27], sendo eles: a pessoalidade, a não eventualidade, a onerosidade, a subordinação e a responsabilidade do empregados pelos riscos do negócio. A subordinação consiste na sujeição do trabalhador às ordens, fiscalização e direção do empregador, sendo um elemento importante para a configuração do vínculo empregatício.

No caso dos trabalhadores de plataformas, a ausência de um contrato formal e o discurso de autonomia têm sido utilizados para afastar a aplicação das leis do trabalho, embora seja possível identificar que esses trabalhadores estão submetidos a formas sutis e rigorosas de subordinação, como o controle exercido por algoritmos, regras unilaterais de conduta, punições automáticas e a impossibilidade de negociação de condições mínimas de trabalho[28].

Essa perspectiva desafia as formas tradicionais de identificação da subordinação, que não mais se restringe a comandos diretos e pessoais, mas pode ocorrer por meio de subordinação estrutural, em que o trabalhador, embora formalmente autônomo, está inserido em um sistema hierarquizado e rígido, com pouca margem de escolha real[29].

No caso brasileiro, ainda há resistência ao reconhecimento de vínculo dos trabalhadores de aplicativos, embora venha crescendo a discussão doutrinária e jurisprudencial sobre a necessidade de atualização da compreensão da subordinação frente às novas tecnologias e formas de controle.

A flexibilização das relações de trabalho e a ascensão da economia de plataformas têm gerado mobilizações de trabalhadores em diversos países. No Brasil, os entregadores de aplicativos organizaram, em março de 2025, o "Breque Nacional dos Apps"[30], uma

---

[25] ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Revista Psicoperspectivas**, vol. 18, nº 3, p. 41-51, 2019. https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol18-Issue3-fulltext-1674. Disponível em: https://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/1674. Acesso em: 18 set. 2025.

[26] OLIVEIRA, F. **Crítica à razão dualista/O ornitorrinco**. São Paulo: Boitempo, 2003.

[27] BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452**, 1º de maio de 1943. Consolidação das leis do trabalho. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 12 abr. 2025.

[28] FRANCO, D. S.; FERRAZ, D. L. D. S. Uberização do trabalho e acumulação capitalista. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 17, n. spe, p. 844–856, nov. 2019. DOI: http://dx.doi.org/10.1590/1679-395176936. Disponível em: SciELO Brasil - Uberização do trabalho e acumulação capitalista Uberização do trabalho e acumulação capitalista. Acesso em: 18 set. 2025.

[29] DELGADO, Maurício Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, Ano 70, nº 6, p. 660-673, jun. 2006.

[30] PILAR, A. F. O Globo. **Entregadores de aplicativo fazem greve nacional, prevista para durar até terça**. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/noticia/2025/03/31/entregadores-de-aplicativo-fazem-greve-nacional-prevista-para-durar-ate-terca.ghtml>. Acesso em: 15 abr. 2025.

paralisação de dois dias que ocorreu em pelo menos 60 cidades. As principais reivindicações incluíam: definição de uma taxa mínima de R$ 10 por corrida; aumento do valor por quilômetro rodado de R$ 1,50 para R$ 2,50; limitação das entregas feitas por bicicletas a um raio máximo de 3 km; pagamento integral por cada pedido, mesmo em entregas agrupadas na mesma rota.

O movimento teve impacto significativo nas operações de empresas como o *iFood*, com relatos de queda na porcentagem das entregas em alguns estabelecimentos que dependem exclusivamente da plataforma. Em resposta, o *iFood* afirmou estar aberto ao diálogo e realizou reuniões com representantes dos entregadores para discutir as demandas apresentadas.

Na França, em 2016, motoristas de aplicativo realizaram grandes protestos contra o aumento das comissões cobradas pela Uber e as condições precárias de trabalho. A mobilização gerou forte repercussão midiática, revelando o que foi sintetizado pela imprensa na expressão: "por trás de cada serviço low cost, existe um trabalhador low cost"[31]. Isso evidenciou a contradição entre os baixos preços ofertados aos consumidores e o alto custo humano suportado pelos prestadores de serviço.

Em decisão histórica, a Suprema Corte do Reino Unido reconheceu motoristas da Uber como trabalhadores subordinados, com direito ao salário-mínimo e férias remuneradas. A decisão considerou a existência de controle operacional por parte da empresa, como a definição do valor das corridas, das rotas e a possibilidade de desativação unilateral dos motoristas[32].

O reconhecimento judicial dos motoristas como trabalhadores (*workers*) trouxe importantes avanços em termos de proteção social no Reino Unido. A decisão do Supremo Tribunal em *Uber BV v Aslam* (2021)[33] considerou a existência de controle empresarial mesmo sem contrato formal, reconhecendo que a subordinação pode assumir novas formas, compatíveis com o uso de tecnologias digitais e gestão algorítmica.

Além desses casos, a discussão sobre direitos trabalhistas em plataformas também avança na Espanha, Alemanha, Estados Unidos e outros países, nos quais tribunais, sindicatos e governos enfrentam o desafio de compatibilizar inovação tecnológica com garantias mínimas de dignidade no trabalho. Muitos desses países têm avançado em propostas de regulamentação ou reconhecido vínculos empregatícios de forma parcial, como a figura do "*worker*" no direito britânico[34].

Essas experiências demonstram que, embora a narrativa da autonomia esteja presente globalmente, há um movimento crescente de questionamento dessa retórica e de reconhecimento dos elementos de subordinação e dependência que caracterizam o trabalho nas plataformas. Elas também apontam para a possibilidade de construção de marcos regulatórios que assegurem um mínimo de proteção aos trabalhadores, sem inviabilizar a inovação tecnológica.

---

[31] YÁRNOZ, C. El país. **Primeiro protesto de motoristas do Uber na França faz Governo mediar o conflito**. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2016/12/19/economia/1482164970_634000.html>. Acesso em: 15 abr. 2025.

[32] EL PAÍS Brasil. **Por trás de cada serviço** low cost, um trabalhador low cost. Publicado em 19 dez. 2016. Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2016/12/19/economia/1482164970_634000.html. Acesso em: 21 mar. 2025.

[33] REINO UNIDO. **Decisão do Supremo Tribunal do Reino Unido**. UBER BV v ASLAM.[2021] UKSC 5. Disponível em: <https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2019-0029.html>. Acesso em: 15 abr. 2025.

[34] CHERRY, Miriam A.; ALOISI, Antonio**.** "Dependent Contractors" in the Gig Economy: A Comparative Approach. **American University Law Review**, v. 66, n. 3, p. 635-689, 2017. Disponível em: https://digitalcommons.wcl.american.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1963&context=aulr. Acesso em: 18 set. 2025.

Contrapondo-se ao processo hegemônico de terceirização e flexibilização, há registros de movimentos recentes de "desterceirização" ou "primeirização", especialmente em empresas públicas e setores estratégicos. Essa prática consiste na substituição de trabalhadores terceirizados por empregados contratados diretamente, reconfigurando a lógica da gestão produtiva[35]

A desterceirização ocorre, por vezes, em resposta à atuação do Ministério Público do Trabalho, como no caso da Caixa Econômica Federal, em que a Justiça do Trabalho determinou a substituição de terceirizados por concursados para garantir o cumprimento de normas constitucionais e trabalhistas. Em outros casos, como na Companhia Siderúrgica Nacional (CSN), o processo decorre de fatores como ganhos de eficiência, melhoria da qualidade dos serviços e redução de riscos jurídicos.

Apesar de ainda ser uma prática pontual e não consolidada como tendência, a desterceirização revela que existem alternativas à gestão por subcontratação, mesmo em contextos de forte pressão pela flexibilização. Indica possível inflexão na organização do trabalho e abre espaço para que sindicatos e movimentos trabalhistas reivindiquem não apenas o retorno de postos de trabalho diretos, mas também novos modelos que combinem estabilidade, direitos e produtividade.

Contudo, é importante ficar atento à utilização da desterceirização estratégia de reorganização interna das empresas, sem necessariamente garantir melhores condições de trabalho. O desafio, portanto, não é apenas reverter a terceirização, mas garantir que o novo arranjo promova efetiva valorização do trabalho e respeito aos direitos.

3. PRECARIZAÇÃO DE DIREITOS E ADOECIMENTO DOS TRABALHADORES

Nas últimas décadas, o mundo do trabalho tem passado por profundas transformações. O avanço da tecnologia, a globalização e a flexibilização das relações trabalhistas impulsionaram o surgimento de novas formas de trabalho, como o *home office*, o teletrabalho ou trabalho remoto, o trabalho por aplicativos ou plataformas (uberização), o trabalho híbrido, a "pejotização" e a ampliação da terceirização. Essas modalidades, muitas vezes associadas à autonomia e à flexibilidade, trouxeram também desafios significativos para a saúde física e mental dos trabalhadores.

As transformações no mundo do trabalho estão diretamente ligadas ao avanço das tecnologias da informação e comunicação, ao neoliberalismo econômico e à busca incessante por produtividade. Tais transformações repercutem não apenas nas formas contratuais, mas nas condições de trabalho e, sobretudo, na saúde dos trabalhadores.

No Brasil, o adoecimento psíquico como fenômeno social expressa o esgotamento do trabalhador frente a um sistema produtivo cada vez mais exigente e excludente[36][37][38].

[35] OLIVEIRA, Ricardo Gonçalves de; DIAS, Sabrina de Oliveira Moura. Novas e velhas práticas no mundo do trabalho: desterceirização e flexibilização das relações de trabalho. **Revista Pós Ciências Sociais**, v. 9, n. 18, 18 Abr 2013 Disponível em: https://periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/rpcsoc/article/view/3886. Acesso em: 20 set 2025.
[36] ANTUNES, R.; PRAUN, L.. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. **Serviço Social & Sociedade**, n. 123, p. 407–427, jul. 2015
[37] DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 6ª. ed. São Paulo: Cortez/Oboré, 2018.
[38] ALVES, M. C. C., BARILLI, S. L. S., SPECHT, A. M., & HERBERT, N. D. R. Burnout syndrome prevalence among nursing technicians of an adult intensive care unit. **Revista Brasileira de Enfermagem**, 74, 2021, e20190736. https://doi.org/10.1590/0034-7167-2019-0736.

Acredita-se que a desregulamentação das normas trabalhista fragiliza as relações de trabalho, sobretudo porque transfere para o trabalhador o ônus do negócio, o que inclui a responsabilidade pela sua própria proteção, o que não é possível assegurar por ausência de condições financeiras principalmente.

De igual modo, a flexibilização dos contratos e dos direitos trabalhistas, muitas vezes associada à liberdade e à autonomia do trabalhador, produz um cenário de vulnerabilidade, no qual o trabalhador é responsabilizado individualmente por sua produtividade, saúde e bem-estar. Esse deslocamento da responsabilidade coletiva para o indivíduo acentua o sofrimento e dificulta o enfrentamento das condições geradoras do adoecimento. Portanto, é urgente compreender como essas novas formas de trabalho, sob a aparência de inovação, intensificam a precarização e silenciam o sofrimento dos trabalhadores.

Por isso, é tão importante desenvolver pesquisas sobre os impactos dessas formas de trabalho na saúde dos trabalhadores a fim que o Estado, a sociedade, empregadores e empregados tenha acesso a informações e dados sobre as condições de trabalho e suas consequências para a saúde do trabalhadores. O que à primeira vista poderia representar liberdade, acaba muitas vezes gerando jornadas prolongadas, insegurança jurídica, sobrecarga emocional, isolamento social e precarização das condições laborais.

As novas formas de trabalho surgiram como respostas às demandas de um mercado cada vez mais dinâmico, digital e competitivo. Com a pandemia da Covid-19, essas modalidades se intensificaram e foram amplamente adotadas por empresas de diferentes setores. Dentre essas novas modalidades destacam-se: o teletrabalho ou trabalho remoto, o *home office,* o trabalho por plataformas, o trabalho híbrido e a pejotização.

A lógica do trabalho por demanda, característico de aplicativos de entrega e transporte, introduz uma nova forma de exploração, ou seja, teoricamente, o trabalhador controla sua jornada, mas, na prática, precisa estar constantemente disponível para manter sua renda. Essa dinâmica foi bem analisada por Antunes[39] ao definir essa classe de trabalhadores como "proletariado digital", sobretudo por estar submetida a rotinas exaustivas e sem direitos trabalhistas consolidados.

Outro aspecto relevante é a intensificação do teletrabalho, que dissolveu as fronteiras entre o espaço doméstico e o profissional. Esse modelo, longe de garantir equilíbrio, tem imposto ao trabalhador uma jornada difusa, marcada pela hiperconectividade e pela pressão constante de entrega. Autores como Santos[40] alertam que essa modalidade contribui para o isolamento, perda da identidade coletiva e fragilidade das relações de trabalho. A pejotização, por sua vez, nega o vínculo empregatício, transferindo ao trabalhador todos os riscos do negócio.

Essas modalidades, apesar de estarem associada à suposta autonomia dos trabalhadores e a evidente redução de custos para as empresas, na verdade, têm provocado desgaste físico e mental, já que muitas vezes os trabalhadores enfrentam a pressão por produtividade sem os devidos limites legais e institucionais de proteção, ou

[39] ANTUNES, R.; BRAGA, R. (org.). **Infoproletários**: a degradação real do trabalho virtual. São Paulo: Boitempo, 2009. 256 p.
[40] SANTOS, Gabriela B. M. et al. Cuidado de si: trabalhadoras da saúde em tempos de pandemia pela COVID-19. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 18, n. 3, 2020, e00300132. DOI: 10.1590/1981-7746-sol00300. Disponível em: https://www.scielo.br/j/tes/a/vS8DgWb8QXTBJkbGnCP4CDQ/?format=pdf&lang=pt. Acesso em: 18 set. 2025.

seja, o adoecimento dos trabalhadores está cada vez mais relacionado aos fatores psicossociais do trabalho moderno.

As novas formas de trabalho têm levado ao aumento de adoecimento dos trabalhadores e, consequentemente, ao afastamento de seus postos de trabalho[41], pelos seguintes motivos: síndrome de Burnout, caracterizada pelo esgotamento físico e emocional decorrente de sobrecarga e estresse contínuo no ambiente de trabalho; distúrbios de ansiedade e depressão, provocados por metas inalcançáveis, insegurança e isolamento; doenças relacionadas ao sono e ao ritmo biológico pela ausência de delimitação clara entre tempo de trabalho e tempo de não trabalho (descanso e lazer) e doenças osteomusculares (LER/DORT), comuns em trabalhadores que permanecem horas seguidas em frente a computadores ou dispositivos móveis.

O sofrimento psíquico é uma das manifestações mais evidentes do novo cenário laboral. De acordo com o Ministério da Saúde[42] (2023), houve um crescimento de mais de 30% nos afastamentos por transtornos mentais relacionados ao trabalho nos últimos cinco anos. A Síndrome de *Burnout* foi recentemente reconhecida pela OMS como fenômeno ocupacional, especialmente presente em profissionais submetidos a jornadas sem pausas, pressão por resultados e ausência de reconhecimento.

Os trabalhadores de plataformas digitais enfrentam quadros de ansiedade generalizada e depressão por estarem em constante estado de alerta[43]. Essa condição, conhecida como "presenteísmo digital", é marcada pela necessidade de se mostrar produtivo o tempo inteiro, mesmo sem estar saudável. Soma-se a isso a falta de ergonomia, a ausência de suporte técnico e emocional, e o rompimento com as redes de apoio que, tradicionalmente, existiam no ambiente presencial.

Isso demonstra que apesar das mudanças no mundo do trabalho, a legislação brasileira ainda não acompanhou de forma eficaz essa transição. Muitas das novas formas de trabalho não contam com regulamentações específicas, o que fragiliza a proteção do trabalhador frente às doenças ocupacionais.

A Consolidação das Leis do Trabalho, embora tenha sido reformada várias vezes ao longo dos últimos dez anos, ainda é insuficiente para lidar com as novas modalidades e a relação entre a tecnologia e os trabalhadores, por isso, alguns projetos de lei[44] tramitam no Congresso Nacional brasileiro a fim de atualizar a legislação trabalhista sobre direitos fundamentais como jornada de trabalho fixa e pré-determinada, pausas obrigatórias, desconexão digital e acompanhamento ergonômico.

Percebe-se que a relação entre a inovação, a tecnologia e o trabalho é permanente e duradoura, o que exige ação conjunta do Estado, das empresas e da sociedade para estabelecer políticas públicas e práticas organizacionais que garantam ambientes de trabalho saudáveis, protejam os trabalhadores e promovam o desenvolvimento

[41] MARINHO, Denise. OIT. Brasil: **Afastamentos por problemas de saúde mental aumentam 134%**. 2025. Disponível em: https://brasil.un.org/pt-br/292926-brasil-afastamentos-por-problemas-de-sa%C3%BAde-mental-aumentam-134. Acesso em: 18 set. 2025.

[42] BRASIL. Ministério da Saúde. **Ministério da Saúde atualiza lista de doenças relacionadas ao trabalho após 24 anos**. 2023. Disponível em: https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/noticias/2023/novembro/ministerio-da-saude-atualiza-lista-de-doencas-relacionadas-ao-trabalho-apos-24-anos. Acesso em: 18 set. 2025.

[43] ALVES, André Cristina; et. al. Impactos da tecnologia no trabalho e na saúde mental da classe trabalhadora. **Temporalis**, [S. l.], v. 24, n. 48, p. 345–360, 2024. DOI: 10.22422/temporalis.2024v24n48p345-360. Disponível em: https://periodicos.ufes.br/temporalis/article/view/46140. Acesso em: 18 set. 2025.

[44] BRASIL. **Câmara dos Deputados Federais**. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2267606. Acesso em: 18 set. 2025.

econômico-social sustentável e inclusivo, tanto no âmbito das relações de trabalho tradicionais quanto nas novas configurações de trabalho.

4. CONCLUSÃO

A revisão da literatura indica que a uberização e a flexibilização das relações de trabalho não podem ser compreendidas apenas como inovações tecnológicas ou soluções econômicas, mas como fenômenos que reconfiguram profundamente a estrutura e a lógica do trabalho. Sob a aparência de modernidade, observa-se a reprodução de práticas de desregulamentação da legislação trabalhista, precarização dos direitos dos trabalhadores, informalidade e subordinação, agora adaptadas a um novo cenário tecnológico.

Ao mesmo tempo, há indícios de resistência e reorganização por parte dos trabalhadores e do sistema jurídico, como nos processos de desterceirização, decisões judiciais, normas internacionais e iniciativas regulatórias. A relação entre capital e trabalho segue sendo permeada por tensões e disputas, exigindo novas formas de análise e intervenção, especialmente diante da complexidade imposta pelas plataformas digitais.

O reconhecimento da subordinação jurídica, mesmo sob novas formas, mostra-se fundamental para assegurar a efetividade dos direitos trabalhistas. A retomada dos arts. 2º e 3º da CLT como parâmetro taxativo para caracterização das relações de emprego, adaptado aos novos mecanismos de controle, pode ser um caminho relevante na tentativa de garantir proteção mínima aos trabalhadores envolvidos nesse novo modelo de exploração.

Diante dos argumentos apresentados, constata-se que o adoecimento dos trabalhadores e o afastamento de seus locais de trabalho nas novas formas de trabalho são reflexo direto de um modelo produtivo centrado na exploração da subjetividade e na intensificação do trabalho. As tecnologias, que poderiam humanizar as relações laborais, têm sido utilizadas como ferramentas de controle e cobrança, que potencializam o sofrimento e desenvolvem doenças do trabalho ou por causa do trabalho.

A discussão proposta neste trabalho reforça a necessidade de se estabelecer um novo pacto social que considere o bem-estar como elemento central da organização do trabalho. As vozes dos trabalhadores, suas experiências e suas angústias devem ser escutadas, acolhidas e transformadas em políticas públicas e práticas institucionais eficazes.

Assim, defender a saúde mental no trabalho contemporâneo é defender a dignidade humana em tempos de transformação digital. É preciso resistir à lógica do adoecimento naturalizado e construir alternativas que coloquem a vida no centro das relações de produção.

REFERÊNCIAS

[1] ABÍLIO, Ludmila C. Uberização e juventude periférica. Desigualdades, autogerenciamento e novas formas de controle do trabalho. **Novos Estudos. CEBRAP**, v.39, n. 3, p.579-597, 2020a. https://doi.org/10.25091/s01013300202000030008. Disponível em: https://www.scielo.br/j/nec/a/zwB63zdGw9nNzqPrS7wFsMN/?lang=pt. Acesso em: 18 set. 2025.

[2] ALMEIDA, Ludmila Alves França de. **Teletrabalho e direito à desconexão**. São Paulo: Editora Dialética, 2023.

[3] ALVES, André Cristina; *et. al.* Impactos da tecnologia no trabalho e na saúde mental da classe trabalhadora. **Temporalis**, *[S. l.]*, v. 24, n. 48, p. 345–360, 2024. DOI: 10.22422/temporalis.2024v24n48p345-360. Disponível em: https://periodicos.ufes.br/temporalis/article/view/46140. Acesso em: 18 set. 2025.

[4] ALVES, Andréa Cristina; CARVALHO, Caio Abitbol; BARBOZA, Fernanda Luma Guilherme. Impactos da tecnologia no trabalho e na saúde mental da classe trabalhadora. **Temporalis**, Brasília (DF), ano 24, n. 48, p. 345–360, jul./dez. 2024. Disponível em: https://periodicos.ufes.br/temporalis/article/view/46140. Acesso em: 16 mar. 2025.

[5] ALVES, M. C. C., BARILLI, S. L. S., SPECHT, A. M., & HERBERT, N. D. R. Burnout syndrome prevalence among nursing technicians of an adult intensive care unit. **Revista Brasileira de Enfermagem**, 74, 2021, e20190736. https://doi.org/10.1590/0034-7167-2019-0736.

[6] ANTUNES, R.; BRAGA, R. (org.). **Infoproletários**: a degradação real do trabalho virtual. São Paulo: Boitempo, 2009. 256 p.

[7] ANTUNES, R.; PRAUN, L.. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. **Serviço Social & Sociedade**, n. 123, p. 407–427, jul. 2015

[8] ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

[9] BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Zahar, 2021.

[10] BELANDI, Caio. IBGE. **PNAD Contínua**. Em 2022, 1,5 milhão de pessoas trabalharam por meio de aplicativos de serviços no país Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38160-em-2022-1-5-milhao-de-pessoas-trabalharam-por-meio-de-aplicativos-de-servicos-no-pais. Acesso em: 18 set. 2025.

[11] BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br. Acesso em: 14 mar. 2025.

[12] BRASIL. **Câmara dos Deputados Federais**. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2267606. Acesso em: 18 set. 2025.

[13] BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452**, 1º de maio de 1943. Consolidação das leis do trabalho. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 12 abr. 2025.

[14] BRASIL. Ministério da Saúde. **Ministério da Saúde atualiza lista de doenças relacionadas ao trabalho após 24 anos**. 2023. Disponível em: https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/noticias/2023/novembro/ministerio-da-saude-atualiza-lista-de-doencas-relacionadas-ao-trabalho-apos-24-anos. Acesso em: 18 set. 2025.

[15] CARELLI, R. de L. Terceirização e Intermediação de Mão-de-obra na Administração Pública. **Revista LTR**, São Paulo, v. 67, n. 06, p. 686-691, 2003.

[16] CHERRY, Miriam A.; ALOISI, Antonio. "Dependent Contractors" in the Gig Economy: A Comparative Approach. **American University Law Review**, v. 66, n. 3, p. 635-689, 2017. Disponível em: https://digitalcommons.wcl.american.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1963&context=aulr. Acesso em: 18 set. 2025.

[17] DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 6ª. ed. São Paulo: Cortez/Oboré, 2018.

[18] DELGADO, Maurício Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, Ano 70, nº 6, p. 660-673, jun. 2006.

[19] EL PAÍS Brasil. **Por trás de cada serviço** low cost, um trabalhador low cost. Publicado em 19 dez. 2016. Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2016/12/19/economia/1482164970_634000.html. Acesso em: 21 mar. 2025.

[20] FRANCO, D. S.; FERRAZ, D. L. D. S. Uberização do trabalho e acumulação capitalista. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 17, n. spe, p. 844–856, nov. 2019. DOI: http://dx.doi.org/10.1590/1679-395176936. Disponível em: SciELO Brasil - Uberização do trabalho e acumulação capitalista Uberização do trabalho e acumulação capitalista. Acesso em: 18 set. 2025.

[21] LABRONICI, R. B.. ANTUNES, Ricardo (org.). 2020. Uberização, trabalho digital e indústria 4.0. 1. ed. São Paulo: Boitempo. 333 pp.. **Mana**, v. 27, n. 1, p. e271803, 2021. https://doi.org/10.1590/1678-49442021v27n1r803. Disponível em: https://www.scielo.br/j/mana/a/zwxvVg76rBc89Fs3QQS6cMb/?lang=pt. Acesso em: 18 set. 2025.

[22] MARINHO, Denise. OIT. Brasil: **Afastamentos por problemas de saúde mental aumentam 134%**. 2025. Disponível em: https://brasil.un.org/pt-br/292926-brasil-afastamentos-por-problemas-de-sa%C3%BAde-mental-aumentam-134. Acesso em: 18 set. 2025.

[23] MARX, K. **O capital**: crítica da economia política. Livro I: o processo de produção do capital. São Paulo: Boitempo, 2013.

[24] MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. **Direito à desconexão do trabalho**. São Paulo: LTr, 2018.

[25] MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Boletim Epidemiológico de Saúde Mental e Trabalho**. Brasília: Ministério da Saúde, 2023.

[26] OLIVEIRA, F. **Crítica à razão dualista/O ornitorrinco**. São Paulo: Boitempo, 2003.

[27] OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. **Revista Direito e Práxis**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, p. 2609-2634, 2020.

[28] OLIVEIRA, Ricardo Gonçalves de; DIAS, Sabrina de Oliveira Moura. Novas e velhas práticas no mundo do trabalho: desterceirização e flexibilização das relações de trabalho. **Revista Pós Ciências Sociais**, v. 9, n. 18, 2013. Disponível em: https://periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/rpcsoc/article/view/3886. Acesso em: 18 set 2025.

[29] PILAR, A. F. O Globo. **Entregadores de aplicativo fazem greve nacional, prevista para durar até terça**. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/noticia/2025/03/31/entregadores-de-aplicativo-fazem-greve-nacional-prevista-para-durar-ate-terca.ghtml>. Acesso em: 15 abr. 2025.

[30] REINO UNIDO. **Decisão do Supremo Tribunal do Reino Unido**. UBER BV v ASLAM.[2021] UKSC 5. Disponível em: <https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2019-0029.html>. Acesso em: 15 abr. 2025.

[31] SALADINI, Ana Paula Sefrin; MARQUES FILHO, Lourival Barão. **Direito do trabalho e novas tecnologias**: impacto da revolução tecnológica nas relações de trabalho. Londrina: Thoth, 2021.

[32] SANTOS, Gabriela B. M. *et al*. Cuidado de si: trabalhadoras da saúde em tempos de pandemia pela COVID-19. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 18, n. 3, 2020, e00300132. DOI: 10.1590/1981-7746-sol00300. Disponível em: https://www.scielo.br/j/tes/a/vS8DgWb8QXTBJkbGnCP4CDQ/?format=pdf&lang=pt. Acesso em: 18 set. 2025.

[33] SANTOS, Michel Carlos Rocha. O teletrabalho nos tempos da Covid-19: ensaio sobre a importância e necessidade de proteção aos trabalhadores. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 86, n. 2, p. 175–194, abr./jun. 2020.

[34] SLEE, Tom. **Uberização**: a nova onda do trabalho precarizado. São Paulo: Elefante, 2017.

[35] SOUZA, Euzébio Jorge Silveira de; MEINBERG, Marcio Ortiz. A "uberização" e o aprofundamento da flexibilização do trabalho. **Revista Princípios**, *[S. l.]*, v. 39, n. 159, p. 107–125, 2020. DOI: 10.4322/principios.2675-6609.2020.159.005. Disponível em: https://revistaprincipios.emnuvens.com.br/principios/article/view/12. Acesso em: 18 set. 2025.

[36] YÁRNOZ, C. El país. **Primeiro protesto de motoristas do Uber na França faz Governo mediar o conflito**. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2016/12/19/economia/1482164970_634000.html>. Acesso em: 15 abr. 2025.

Capítulo 5

O impacto das novas tecnologias no futuro do trabalho e no direito de desconexão

Andrea Claudia Sales Silva[1]
Winston de Araújo Teixeira[2]
Thiago Venancio Rodrigues[3]
José Ribamar Costa Soares Júnior[4]
Bruna Rafaela Lucena de Lima[5]

Resumo: A revolução da tecnologia impacta o mercado financeiro, de consumo e de trabalho, o que requer análise e intervenções do Estado, da sociedade e dos sujeitos envolvidos, por isso, esse pesquisa objetiva ponderar o impacto do uso das tecnologias de comunicação e informação no futuro do trabalho e quais os impactos nos direitos fundamentais dos trabalhadores, principalmente no direito de desconexão. Para alcançar os objetivos foi realizada uma revisão bibliográfica do tema, a fim de compreender o fenômeno da modernização das relações de trabalho e as consequências positivas e negativas para empregadores e trabalhadores.

Palavras-chave: tecnologias; trabalho; desconexão; impactos; direitos fundamentais.

[1] Mestra em Direito Ambiental pela UEA. Professora do CEUNI-FAMETRO. Advogada trabalhista. e-mail: andreaclaudia1002@gmail.com.
[2] Doutor em Ciências Jurídicas pelo PPGCJ/UFPB e Mestre em Direito pelo PPGD/UFRN. Professor Adjunto da UFAM e Professor do CEUNI-FAMETRO. Advogado trabalhista. https://orcid.org/0000-0003-1837-0379. e-mail: winston.teixeira@fametro.edu.br.
[3] Graduando do Curso de Bacharelado em Direito do CEUNI-FAMETRO. Matrícula 2136613 e e-mail: thiagoven8@gmail.com.
[4] Graduando do Curso de Bacharelado em Direito do CEUNI-FAMETRO. Matrícula 2251108 e e-mail: jose.soft2014@gmail.com.
[5] Graduanda do Curso de Bacharelado em Direito do CEUNI-FAMETRO. Matrícula 1704368 e e-mail: brunarafalucena@gmail.com.

INTRODUÇÃO

O uso das Tecnologias de Comunicação e Informação (TICs) cresce desordenadamente aproximando pessoas e nações, diminuindo fronteiras e facilitando a comercialização de produtos e serviços na rede mundial de computadores. As relações de trabalho também usam a tecnologia para modernizar ou facilitar o desenvolvimento das atividades laborais, o que provoca impactos positivos e negativos tanto na cadeia produtiva global como nos direitos e deveres de trabalhadores e empregadores, o que exige maior atenção do Estado, da sociedade e dos sujeitos das relações trabalhistas.

As transformações tecnológicas advindas dessa realidade impacta diretamente o presente e o futuro do trabalho, notadamente a preocupação com a automação do trabalho humano a partir do uso da inteligência artificial no desenvolvimento de atividades "robotizadas", o que compromete a quantidade e a qualidade de postos de trabalho, ou quando não ocupam as vagas das pessoas, mas oferece risco aos direitos fundamentais, como a vida privada, a intimidade, a saúde, o descanso e o lazer.

É o que ocorre quando o empregador recorre às TICs para controlar seus trabalhadores por meio de *softwares* que acessem os instrumentos de trabalho e os documentos e dados pessoais como e-mails, mensagens de aplicativos, geolocalização ou até mesmo câmeras que gravam a rotina dos empregados dentro ou fora das dependências da empresa, gravando, acessando e armazenando dados e informações sensíveis como a voz e a imagem de seus trabalhadores, o que viola o direito de desconexão.

O empregador pode e dever gerenciar as atribuições de seus subordinados, embora essa conduta não seja ilimitada, vez que qualquer ação ou omissão no uso desse controle pode gerar danos aos trabalhadores, inclusive, adoecimento por causa dessa fiscalização abusiva, o que exige regulamentação e cuidado, a fim de permitir o uso da tecnologia nas relações de trabalho e ao mesmo tempo proteger os direitos fundamentais dos trabalhadores.

1. AS TRANSFORMAÇÕES TECNOLÓGICAS NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

O Direito Trabalhista se configura como um campo jurídico dedicado a normatizar as interações entre empresas e seus colaboradores, priorizando a salvaguarda dos direitos dos empregados e a garantia de ambientes laborais respeitosos.

Conforme Raimundo Simão de Melo[6] "O Direito do Trabalho nasceu da necessidade humanitária de regulamentar as relações de trabalho, especialmente para proteger os trabalhadores contra condições de trabalho desumanas e indignas, como jornadas excessivas e salários insuficientes".

As relações de trabalho sofreram transformações profundas, principalmente no século onde vivemos, marcada pela impulsionado uso crescente de plataformas digitais, , inteligência artificial, automação e novas formas de trabalho, como o home office e o

[6] MELLO, Raimundo Simão. **O papel do direito do trabalho na sociedade contemporânea**. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2018-abr-20/reflexos-trabalhistas-papel-direitotrabalho-sociedade-contemporanea> Acesso em: 13/11/2024.

trabalho em plataformas de serviços (gig economy[7]). Essa mudança requer que as leis trabalhistas sejam atualizadas para proteger os direitos trabalhistas

As ferramentas *online* dão aos profissionais a chance de moldar seus horários e onde atuam, contudo, ao fixarem preços e ditarem como os serviços são feitos, podem diminuir essa independência. Esse paradoxo exige um jeito diferente de entender a ligação entre controle e liberdade. A expansão do trabalho remoto trouxe novas questões para o controle do tempo dos empregados. Para solucionar isso, várias leis estão repensando o que é jornada de trabalho, dando mais liberdade, mas assegurando o repouso e o direito de se desligar para não sobrecarregar o profissional. Outro aspecto importante é decidir quem paga as despesas do trabalho em casa, como internet, aparelhos e consertos. Em muitos casos, as leis dizem que as empresas devem dar o que o empregado precisa ou pagar um valor para ajudar.

Além disso, a troca de pessoas por inteligência artificial causa discussões sobre os efeitos na sociedade, principalmente em áreas com pouca exigência de estudo. O Direito do Trabalho deve olhar para a responsabilidade das empresas ao usar IA e robôs.

As leis que regem o direito trabalhista de hoje em dia têm que lidar com muitos obstáculos, já que o jeito que as pessoas trabalham está sempre mudando e é preciso atualizar as regras para acompanhar o ritmo do mercado. Hoje em dia, o trabalho tradicional está se tornando mais simples, e as escolas precisam encontrar um jeito de preparar os alunos para o mundo do trabalho moderno.

O trabalho que se realiza através de plataformas online tem crescido bastante. Uma pesquisa do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)[8] revelou que, em 2022, cerca de 1,5 milhão de indivíduos exerciam atividades remuneradas via aplicativos como Ifood e Uber. Esse tipo de trabalho surgiu junto com a crise de 2008, o que ajudou essas empresas a crescerem, pois ligaram muitos trabalhadores a clientes que queriam serviços baratos.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT)[9] , as plataformas digitais de trabalho viabilizam a conexão entre profissionais ou empresas e seus respectivos clientes, utilizando ferramentas tecnológicas digitais. Essa modalidade de atividade, também chamada de "trabalho de plataforma" ou "*gig work*", distingue-se pela procura por serviços pontuais e pela execução de tarefas sob demanda.

A crescente influência das plataformas digitais em vários aspectos da economia e do nosso dia a dia é o que chamamos de plataformização. Essa tendência tem remodelado de forma marcante o mundo do trabalho, a sociedade e a economia, trocando a estrutura tradicional, que se apoiava em instituições mais formais, por um sistema que gira em torno das empresas de plataforma.

A maneira como o trabalho é estruturado por meio dessas plataformas se tornou bem corriqueira, e a administração dos profissionais acontece através do que chamamos de controle feito por algoritmos. Nesse formato, as decisões e a alocação de atividades são

[7] A gig economy se refere aos tipos de trabalho em que a pessoa faz tarefas sob demanda, geralmente por meio de uma plataforma, como Uber e iFood, por isso é traduzida por pesquisadores como “economia de bicos” e “economia sob demanda”.

[8] Redação O Antagonista. **IBGE**: 1,5 mi de brasileiros trabalharam com aplicativos em 2022. 25 out. 2023. Disponível em: https://oantagonista.com.br/brasil/ibge-15-mi-debrasileiros-trabalharam-com-aplicativos-em-2022/. Acesso em: 14 dez. 2024.

[9] SILVA, Felipe Marques e; SALTORATO, Patrícia. **O Controle Algorítmico na Organização do Trabalho via Plataformas Digitais**: Uma Revisão Sistemática da Literatura. Disponível em: . Acesso em: <15.01.2025>.

feitas por algoritmos, quase sem a participação de pessoas. Esses algoritmos são como sistemas de computador que decidem sozinhos, usando modelos estatísticos e regras já estabelecidas. Além disso, eles estão sempre melhorando com o uso de técnicas de aprendizado de máquina que se baseiam em dados, permitindo que as tarefas sejam distribuídas de maneira eficaz, que os processos sejam otimizados e que o desempenho dos trabalhadores seja avaliado.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define a gestão algorítmica como a delegação da responsabilidade de distribuição de tarefas e tomada de decisões a sistemas automatizados, com pouca intervenção humana. Esse modelo é amplamente adotado por empresas de plataforma, que utilizam algoritmos para supervisionar os trabalhadores por meio de mecanismos como recomendação, restrição, monitoramento, avaliação, substituição e incentivos.

O uso desses algoritmos na administração do trabalho tem impactos tanto positivos quanto negativos. Por um lado, aumenta a eficiência, a previsibilidade e a adaptação às necessidades dos clientes. Por outro, pode levar a um atendimento mais impessoal e a uma carga de trabalho excessiva, indo além das funções originalmente previstas. É crucial ponderar igualmente sobre o impacto do universo digital na nossa sanidade mental e no cotidiano laboral. A modalidade de trabalho à distância, juntamente com a mentalidade de estarmos acessíveis ininterruptamente, pode deflagrar um desgaste emocional profundo, o famigerado *burnout* digital. As empresas devem, obrigatoriamente, implementar medidas que priorizem o bem-estar, como jornadas de trabalho com limites definidos, intervalos constantes e iniciativas de suporte à saúde mental.

Além disso, sem a disciplina proporcionada pelo espaço físico do escritório, os profissionais em regime remoto podem se deparar com situações ergonômicas desfavoráveis. Torna-se mandatório que a legislação trabalhista contemple normas claras para assegurar que o espaço de trabalho remoto observe os padrões mínimos de segurança e ergonomia.

Por último, a revolução digital fomentou a ascensão de modelos contratuais mais maleáveis, a exemplo dos contratos intermitentes, nos quais o colaborador é chamado conforme a necessidade. Todavia, tais modalidades contratuais devem assegurar os direitos essenciais, como remuneração proporcional ao tempo trabalhado e amparo social adequado.

No Brasil, determinadas leis e mecanismos jurídicos tratam de assuntos ligados à atuação em plataformas *online*, ao trabalho remoto e à segurança das informações pessoais dos empregados.

A Lei 13.467/175, conhecida como Reforma Trabalhista, incluiu o teletrabalho na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), criando regras para o trabalho à distância. Conforme a lei, essa forma de trabalho geralmente não exige o controle de horário, exceto em casos particulares, e precisa ser oficializada por um contrato que explique as condições de trabalho.

Os artigos 75-A a 75-E da CLT definem como essa prática deve ser feita, indicando que o empregador deve dar os equipamentos e a estrutura necessária, e também pagar de volta os gastos, quando for o caso. É preciso ainda um acordo formal entre as partes para combinar as regras desse tipo de trabalho.

As novas tecnologias têm alterado de forma notável a forma como lidamos com o trabalho, impulsionadas pela digitalização, a crescente automação e o surgimento das plataformas digitais. Este cenário renovado apresenta tanto chances quanto desafios importantes, requerendo uma análise contínua das regras e leis que moldam o ambiente de trabalho. Embora as inovações tecnológicas ofereçam mais liberdade, eficiência e diferentes tipos de empregos, ao mesmo tempo geram preocupações sobre a instabilidade do trabalho, a falta de direitos trabalhistas comuns e a dificuldade em monitorar essas novas maneiras de trabalhar.

Nesse sentido, o direito do trabalho deve se adaptar para assegurar um equilíbrio entre a utilização das novas tecnologias e a proteção social dos trabalhadores. A criação de uma estrutura legal moderna e eficiente deve contar com a colaboração de legisladores, empresas e sindicatos, buscando normas que defendam os trabalhadores sem prejudicar a inovação e o desenvolvimento econômico.

Considerando essa situação, é fundamental que as transformações tecnológicas venham acompanhadas de políticas públicas abrangentes e instrumentos regulatórios flexíveis, assegurando segurança legal, condições de trabalho decentes e um ambiente profissional que priorize tanto a produtividade quanto o bem-estar dos trabalhadores. Apenas assim será possível construir um futuro do trabalho mais justo, duradouro e em sintonia com as necessidades da era digital.

2. IMPACTO DAS NOVAS TECNOLOGIAS NO FUTURO DO TRABALHO

Sociólogos do século XX como Pierre Naville já visualizam o cenário em que a automação industrial daquela época estava consolidando um processo de autonomia das máquinas ante a atividade do trabalho humano promovendo impactos positivos e negativos, de modo que as consequências negativas não se limitam apenas a possível substituição do homem pela máquina, mas também compõem o fortalecimento da tecnocracia dentro da produção industrial, agora regida pelo mundo das comunicações.

Com o advento da chamada "Indústria 4.0", o mundo produtivo, como era conhecido até 2010, sofre uma tremenda mudança de perspectiva, com a predominância do maquinário digital no gerenciamento de valores, diminuindo a atuação do chamado trabalho vivo realizado pelo ser humano, em prol da eficiência e flexibilidade.

A possibilidade de bilhões de pessoas ao acesso imediato à *internet*, por meio de dispositivos móveis que ano a ano são atualizados com maior poder de processamento, abre um leque infinito de possibilidades. A chamada "internet das coisas" aplicada nesse novo modelo fabril que integra a recente revolução industrial visa alavancar a produtividade e reduzir custos operacionais[10].

Nesse contexto, a atuação humana não foi completamente excluída. Impulsionadas pela pandemia da COVID-19 as inovações, como o teletrabalho, *home office* e o crescimento da adesão de empresas a meios digitais, como os aplicativos de celular, permitiram uma descentralização do trabalho, beneficiando pessoas que vivem fora dos grandes centros urbanos, além de melhorar a qualidade de vida ao eliminar o tempo de deslocamento.

[10] MONTEIRO, Solange. Como redesenhar um novo futuro. **Revista conjuntura econômica**, v. 70, n. 4, p. 70-74, abr. 2016.

> Trabalhar de casa pode ser extremamente benéfico para as empresas. A pesquisa que conduzi com a empresa Ctrip mostrou que o trabalho remoto aumentou em 13% a produtividade dos funcionários, reduzindo as taxas de desistência em 50%. O impacto positivo no equilíbrio entre vida profissional e pessoal, junto com a economia de tempo ao evitar o deslocamento diário, foi significativo. A pandemia também acelerou a aceitação dessas tecnologias, que, quando bem implementadas, podem transformar positivamente o local de trabalho[11].

As plataformas digitais criam um ambiente no qual trabalhadores podem acessar oportunidades de forma mais eficiente e em tempo real, enquanto os consumidores se beneficiam de um leque maior de serviços sob demanda. O futuro é bastante promissor no mundo das ofertas, pois os custos com transporte e comunicações diminuirão, ampliando espaço para formação de novos mercados e impulsionando o crescimento econômico. A criação de riqueza torna-se cada vez mais fácil à medida que as oportunidades de trabalho são aumentadas com a vinculação aos serviços digitais[12].

Para que uma empresa se mantenha competitiva no mercado atual, é imprescindível que disponha de sistemas e processos adequados que viabilizem a prestação de serviços no mesmo nível de excelência, ou até superior, ao que é oferecido aos clientes. Dessa forma, a organização torna-se mais atrativa para os trabalhadores da nova geração. Organizações que direcionam investimentos para tecnologias modernas e inovadoras, características da Indústria 4.0, estão em uma posição vantajosa no que diz respeito à atração e retenção de novos talentos. Além disso, esses investimentos resultam em uma equipe de trabalho mais integrada e colaborativa.

Ao aplicar soluções tecnológicas da Indústria 4.0, as empresas conseguem não apenas otimizar a eficiência de suas operações, mas também promover uma maior cooperação entre diferentes departamentos. Isso permite o uso de análises preditivas e prescritivas que facilitam a tomada de decisões estratégicas. Profissionais de diversos níveis, como operadores, gerentes e executivos, podem, assim, utilizar de maneira mais eficiente os dados e a inteligência disponibilizados em tempo real, o que melhora a qualidade das decisões no gerenciamento cotidiano de suas atividades[13].

A Indústria 4.0 também proporciona a capacidade de antecipar e resolver problemas antes que se tornem graves. Por meio de análises preditivas, acesso a dados em tempo real, maquinário conectado à Internet e automação, as empresas conseguem adotar uma postura mais proativa na solução de questões relacionadas à manutenção e ao gerenciamento da cadeia de suprimentos. Com essas ferramentas, potenciais falhas são abordadas com antecedência, reduzindo o risco de impactos maiores[14].

---

[11] BLOOM, Nicholas. **Work from home and productivity** – A conversation with Nick Bloom. Hoover Institution, 2023. Disponível em: https://www.hoover.org/research/work-home-and-productivity-conversation-nick-bloom. Acesso em: 19 set. 2024.

[12] SCHWAB, Klaus. **Navigating the fourth industrial revolution**. 2016. Disponível em: https://www.biznews.com/events/wef/2016/01/20/klaus-schwab-navigating-the-fourth-industrial-revolution/. Acesso em: 09 jul. 2024.

[13] ALMEIDA, T. C. de; ANDRADE, J. A. B. de. Benefícios e desafios da indústria 4.0 e o impacto durante a pandemia. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 9, n. 1, p. 245-259, 2023. Disponível em: https://doi.org/10.51891/rease.v9i1.8164. Acesso em: 16 set. 2025.

[14] Indústria 4.0: conceitos e fundamentos. **eCycle**, 2023. Disponível em: https://www.ecycle.com.br/industria-4-0/. Acesso em: 16 set. 2025.

Isso sem falar do crescimento da adoção de *softwares* de Inteligência Artificial por parte de empresas. As pesquisas recentes sobre os impactos da inteligência artificial no mercado de trabalho mostram efeitos significativos, com queda de 2% na demanda por freelancers e redução de 5% na remuneração, especialmente em áreas qualificadas como redação e design gráfico. Ao mesmo tempo, trabalhadores que utilizam IA, como consultores, observaram melhorias de até 40% na qualidade de seus relatórios, indicando que a IA é eficaz em tarefas que envolvem a síntese de conhecimento existente.

O medo de um futuro dominado pelas máquinas dotadas de consciência, cenário consolidado pelo imaginário apocalíptico da ficção científica ainda é improvável segundo cientistas pois a IA enquanto ferramenta tem por função a compilação de dados, carecendo de elementos humanos que são insubstituíveis para a organização do trabalho como a habilidade social, a criatividade, empatia, paixão e liderança.

Deve-se atentar que ainda é necessário a presença humana e sua proteção por parte do Estado diante do avanço dessas tecnologias aplicadas nesse novo mercado de trabalho[15].

Isto é prova cabal de que as tecnologias, se bem aplicadas, podem liberar os seres humanos de tarefas rotineiras e possibilitar um foco maior em atividades criativas e estratégicas. Mesmo assim, preserva-se a personalidade do trabalhador, ainda que em menor escala.

Entretanto, ergue-se em questão o outro lado dessa evolução tecnológica, que envolve a supressão de direitos trabalhistas já consolidados, com o crescimento da informalidade e a precarização do trabalho.

O risco representado pelo uso abusivo das tecnologias e de comunicação (TICs) para o aparelhamento do proletariado, no entendimento de autores mais pessimistas está aliado a ascensão do capitalismo tardio nas últimas décadas, onde referido modelo econômico só pode continuar se auto sustentando e gerando riqueza com a desintegração da dignidade dos trabalhadores.

Calcula-se que 58,1% dos empregos no país podem desaparecer em cerca de vinte anos devido à automação, considerando as tecnologias já existentes. Levantamentos mais recentes ao incluírem os postos de trabalho informal, além daqueles com carteira assinada, chegaram à conclusão de que os trabalhadores no setor informal têm maior chance de ver seus empregos serem substituídos por máquinas do que aqueles com carteira assinada[16].

A Constituição Federal de 1988,afamada pelas suas garantias sociais, em seu artigo 7º,inciso XXVII prevê a proteção dos trabalhadores diante da automação na forma da lei, entretanto as regulamentações editadas até hoje com esse propósito como as Leis nº 9029/95 (proteção de práticas discriminatórias),12506/2011(aviso prévio proporcional),13467/2017 (Reforma Trabalhista),13429/2017 (terceirização da atividade-fim das empresas e 14.442/2022 (Regulamento de Motoristas e Entregadores de Aplicativos) foram bastante tímidas em materializar de fato a proteção desse direito fundamental, pois se trataram de provimentos meramente compensatórios, como indenizações, concessão de bolsas de estudos para profissionalização e promoções.

[15] BRYNJOLFSSON, E.; MCAFEE, A. **The second machine age**: work, progress and prosperity in a time of brilliant technologies. New York: Norton & Company, 2014.
[16] ALEGRETTI, Laís. Trabalhador ou máquina? As 10 ocupações com maior (e menor) chance de sumir no Brasil. **BBC News Brasil**, jul. 2022. Disponível em: https://www.bbc.com/portuguese/brasil-62223093. Acesso em: 12 jul. 2024.

Em sentido contrário, legislações recentes em prol dessa modernização tecnológica vêm enfraquecendo cada vez mais direitos garantidos pela legislação trabalhista, como a jornada de trabalho, segurança de emprego e as condições dignas do trabalho[17].

Com a individualização dos serviços e da remuneração abre-se margem para exploração do trabalhador por meio das plataformas digitais, que expandem o poder de vigilância das empresas, dessa forma, controlam todo o processo, determinam formatos exatos de contratos de trabalho, auferem a valoração do pagamento, mobilizam, ameaçam e dispensam conforme a oportunidade. Nessas condições os trabalhadores são obrigados a seguir essas novas diretrizes, sem alternativas em como gerir seus serviços. Trata-se de um duplo poder de coerção, pois no primeiro caso em sentido amplo o trabalhador teme a ameaça de demissão; e no segundo caso permanece na empresa, receoso de que não receba renda e tenha seus direitos desrespeitados[18].

A modalidade de trabalho *just in time*, popularizada pelas empresas que integraram o fenômeno da uberização, ou o trabalho intermitente estabelecido pela Reforma Trabalhista de 2017,é caracterizado pela flexibilidade extrema da jornada dos trabalhadores, onde sua atuação fica a mercê da flutuação da demanda. No exemplo dos entregadores por aplicativo, a preferência é optar aguardar por corridas mais longas, por consequência estendendo a jornada de trabalho para além dos limites legais, sem a garantia de ser recompensado pela trajetória exaustiva do expediente em virtude da natureza jurídica da relação entre esse trabalhador e a empresa como mera mediadora do serviço, descaracterizando o vínculo empregatício como requisito primordial para garantia dos direitos celetistas. A uberização representa para as classes periféricas a extinção de sua identidade profissional e de sua segurança jurídica em razão da instabilidade deste mercado[19].

Outrossim, comparado aos demais países, o Brasil está atrasado há uma década diante da nova onda tecnológica. A desigualdade entre nações manifesta-se dramaticamente no dispêndio em pesquisa e desenvolvimento (P&D) per capita. Em 2019, os Estados Unidos investiram US$ 613 bilhões em P&D, um percentual de 3,1% do produto interno bruto (PIB), correspondente a US$ 1.866 per capita. Considerando a paridade do poder de compra, a China investiu no mesmo ano US$ 515 bilhões (2,2% do PIB, US$ 368 per capita), enquanto o Brasil investiu, em 2017, US$ 38 bilhões (1,3% do PIB, US$ 181 per capita). A disparidade destes investimentos só atenua a desigualdade entre os países. Ainda que o conhecimento científico avance em prol da humanidade, essa evolução tecnológica não estará disposta a atender a todos[20].

Com o baixo investimento da profissionalização dos trabalhadores aos novos cargos técnicos desta geração, que agora operam mediante dinâmicas que ultrapassam os antigos métodos de labor, priorizando a análise de dados e a acumulação exorbitante de informações, o ingresso às carreiras mais rentáveis se torna cada vez mais difícil. Dados indicam que 88% das empresas brasileiras do setor consultadas relatam ter dificuldades

[17] ANTUNES, Ricardo. **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2020.
[18] SILVA, Maria Rosa Lombardi da. Trabalho, tecnologias da informação e comunicação e condições de vida: tecnologia para que(m)? "Novas" empresas e "velha" exploração do trabalho. **Revista Kairós**, v. 23, n. 1, p. 267-284, 2020. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rk/a/5v6x5YH9D3whvPcX5pfnDWK/. Acesso em: 13 jul. 2024.
[19] ANTUNES, Ricardo. **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2020.
[20] DAVIDOVICH, L. Desafios globais para a ciência, a tecnologia e a inovação. **Revista tempo do mundo**, n. 28, p. 17-22, 19 jul. 2022. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/revistas/index.php/rtm/article/view/396. Acesso em: 16 set. 2025.

de encontrar trabalhadores qualificados, índice superior à média global, que ficou em 66%[21].

Defensores desse desfalque dos direitos trabalhistas em meio a modernização do mercado trazem à tona o antigo jargão, "o trabalho dignifica o homem", como forma de moralizar o empenho do trabalhador comum em lidar com as constantes intempéries abusivas de sua ocupação. Entretanto, precisa-se esclarecer que o trabalho verdadeiramente digno molda o caráter e dá sentido à nossa existência.

> O termo caráter concentra-se sobretudo no aspecto a longo prazo de nossa experiência emocional. É expresso pela lealdade e compromisso mútuo, pela busca de metas a longo prazo, ou pela prática de adiar a satisfação em troca de um fim futuro. Da confusão de sentimentos em que todos estamos em algum momento em particular, procuramos salvar e manter alguns; esses sentimentos sustentáveis servirão a nossos caracteres. Caráter são os traços pessoais a que damos valor em nós mesmos, e pelos quais buscamos que os outros nos valorizem[22].

O referido autor pontua em sua obra "A corrosão do caráter" a instabilidade causada pela flexibilização do trabalho diante do dinamismo econômico, onde as relações se tornam cada vez mais céleres e o caráter dos indivíduos vai sendo minado em prol do sucesso profissional, alimentando o sentimento de autodestruição aos que não sucedem em suas carreiras ou são obrigados a permanecer por debaixo de hierarquias para sobreviverem.

O futuro do trabalho, impulsionado pelas novas tecnologias, apresenta-se repleto de incertezas. Embora essas inovações tenham proporcionado inegáveis melhorias na qualidade de vida, rompendo barreiras físicas e permitindo o surgimento de novas áreas profissionais que consagram a criatividade digital e uma visão futurista, é igualmente evidente que enfrentamos uma era desafiadora nas relações laborais.

O trabalhador, inserido em um mercado cada vez mais automatizado, vê-se submetido a condições que muitas vezes comprometem sua dignidade, sendo forçado a sacrificar aspectos essenciais de sua existência em troca da simples sobrevivência cotidiana. Assim, o avanço tecnológico, ao mesmo tempo que oferece possibilidades inovadoras, também impõe o desafio de equilibrar produtividade e respeito à dignidade humana.

3. O DIREITO DE DESCONEXÃO

Nos últimos anos, a tecnologia, trouxe transformações significativamente inegáveis em curso na sociedade. Com a sua disseminação e rapidez através da transmissão de dados e acesso a informações, a internet alcançou um nível de ubiquidade que transformou a maneira como nos comunicamos, trabalhamos e consumimos informação, conectando pessoas ao redor do mundo em segundos[23].

[21] INDÚSTRIA 4.0 enfrenta falta de profissionais qualificados. **Terra**, 5 nov. 2021. Disponível em: https://www.terra.com.br/noticias/industria-40-enfrenta-falta-de-profissionais-qualificados,3e7e8dca8eaae3d4f94146cf75deb658g48dvciy.html. Acesso em: 19 set. 2024.
[22] SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter**: a criação do homem flexível. São Paulo: Companhia das Letras, 1999.
[23] TEIXEIRA, Tarcisio. **LGPD e e-commerce.** São Paulo: Saraiva, 2021.

Considerando o contexto em que se insere a tecnologia, Artur Perfeito[24] pondera que em qualquer lugar, podemos estar sempre acessíveis ou conectáveis. Neste sentido, a conectividade constante proporcionada pelas tecnologias da telecomunicação através dos smartphones, e-mails e/ou plataformas digitais, permitem que as atividades no trabalho sejam realizadas a qualquer hora ou em qualquer lugar, ultrapassando as fronteiras do ambiente físico de trabalho[25]. Cabe esclarecer que esse fenômeno, enquanto proporciona flexibilidade e maior produtividade, também levanta reflexões importantes em diferentes países, sobre os limites do tempo de trabalho e o impacto na qualidade de vida dos trabalhadores. Nesse contexto, surgiu o conceito do "direito de desconexão"[26], uma ideia que visa proteger o trabalhador contra a sobrecarga de tarefas fora do seu horário regular de expediente, na expectativa de garantir um equilíbrio saudável entre vida pessoal e profissional.

No Brasil, alguns autores apontam a conceituação do direito de desconexão como um “direito do empregado se desligar, concretamente, do trabalho”[27]. Entretanto, outros autores têm enfatizado que esse direito é uma garantia de que o trabalhador pode se desconectar do ambiente de trabalho durante o seu tempo livre, sem sofrer retaliações ou pressão para continuar trabalhando além de seu horário contratual[28].

Dentro dessa perspectiva, é importante mencionar que a desconexão está profundamente ligada à saúde do trabalhador. O constante estado de conectividade, onde o indivíduo se vê pressionado a responder a e-mails ou mensagens fora do horário de trabalho, pode gerar um estresse excessivo, prejudicando a saúde física e mental do trabalhador. Esse impacto pode ser devastador, levando ao esgotamento, à síndrome de *burnout*, ao aumento de casos de ansiedade e depressão. Quando se pensa na desconexão como uma medida preventiva, busca-se justamente proteger o trabalhador de uma sobrecarga emocional e mental que pode comprometer seu bem-estar[29].

Ainda cabe ressaltar que no Brasil, ainda não há previsão legal sobre o direito à desconexão do trabalho. Todavia, existem decisões do Ministério Público do Trabalho (MPT) e do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que reconhecem esse direito[30]. Além disso, o direito à desconexão fundamentasse na interpretação da nossa Carta Magna e da Lei 605/49, que assegura ao trabalhador o direito de aproveitar seu tempo livre sem a imposição de obrigações profissionais fora do seu expediente[31]. Ademais, os Projetos de

[24] PERFEITO, Artur Ericsson O uso de novas tecnologias na educação. Monografia **(Docência do Ensino Superior).** Instituto Federal Goiano, Campus Ipameri, 2020. 19 p. Disponível em: https://repositorio.ifgoiano.edu.br/bitstream/prefix/1373/3/TCC%20%20ARTUR%20corrigido%20vers%C3%A3o%20final%20com%20ata-convertido.pdf. Acesso em: 24 fev. 2025.
[25] OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. **Rev. Direito e Práx.,** Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, 2020, p. 2609-2634. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rdp/a/y85fPG8WFK5qpY5FPhpvF9m/?format=pdf&lang=pt. Acesso em: 24 fev. 2025.
[26] SANTOS, Rafa. Sem previsão legal, direito à desconexão foi pouco invocado na crise da Covid-19. **Consultor Jurídico.** 10 jan. 2022. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2022-jan-10/previsao-legal-direitodesconexao-sido-evocado/Acesso em: 25 fev. 2025.
[27] MARTINS, Adalberto. O direito à desconexão no teletrabalho. **Revista de Direito do Trabalho,** São Paulo, v. 45, n. 202, p. 201-221, jun. 2019. Disponível em: https://hdl.handle.net/20.500.12178/165082. Acesso em: 25 fev. 2025.
[28] MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. **Direito à desconexão do trabalho.** São Paulo: LTr, 2018.
[29] GAURIAU, Rosane. Teletrabalho em tempos de Covid-19: um estudo comparado franco-brasileiro. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região,** v. 24, n. 1, p. 219-230, 19 ago. 2020. Disponível em: https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/70646/Revista%20TRT-3%2C%20v.%2066%2C%20n.%20102-189-205.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 25 fev. 2025.
[30] SANTOS, Rafa. Sem previsão legal, direito à desconexão foi pouco invocado na crise da Covid-19. **Consultor Jurídico.** 10 jan. 2022. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2022-jan-10/previsao-legal-direitodesconexao-sido-evocado/Acesso em: 25 fev. 2025.
[31] Idem.

Lei (PL) nº. 6.038/2016, nº. 4.044/2020 e nº. 4.567/2021, que atualmente tramitam no Congresso Nacional, prometem, dentro de algum tempo, trazer contornos mais claros e objetivos a esse importante instituto de direito matéria[32].

Por essa razão, a necessidade de regulamentação do direito de desconexão é premente, pois a inexistência de regras claras pode gerar um ambiente de trabalho no qual o trabalhador não consiga estabelecer limites para sua jornada de trabalho. O direito à desconexão, portanto, se coloca como uma medida essencial para que o trabalhador consiga manter uma separação saudável entre sua vida pessoal e profissional, preservando sua saúde mental e física.

Objetiva-se nesse estudo descrever a compreensão teórica e jurisprudencial do direito a desconexão dando ênfase a importância da saúde mental dos colaboradores no ambiente de teletrabalho.

O direito à desconexão embora não esteja implicitamente previsto no texto constitucional, pode ser inferido a partir de diversos direitos fundamentais, como o direito à liberdade, ao lazer, à saúde e, especialmente, sob a ótica dos direitos da personalidade, como o direito ao descanso, à privacidade, ao lazer e à convivência familiar. Dessa forma, a desconexão está relacionada a três aspectos principais: jornada de trabalho, descanso semanal e férias[33].

A regulamentação da jornada de trabalho tem como objetivo proteger a saúde e a vida do trabalhador, que, no passado, era submetido a jornadas longas e exaustivas, prejudicando seu desempenho, produtividade e, consequentemente, aumentando os riscos à sua saúde e à sua longevidade[34]. Registre-se que a legislação Constitucional de 1988, no artigo 7º, inciso XIII, garante aos trabalhadores urbanos e rurais o direito a uma jornada de trabalho não superior a 8 horas diárias e 44 horas semanais, permitindo que, por meio de acordo ou convenção coletiva, os empregados possam compensar suas horas ou reduzir sua carga horária[35]. A jornada de trabalho não se resume apenas ao período contratualmente estipulado em que o empregado fica à disposição do empregador, mas também é o parâmetro utilizado para avaliar a principal obrigação contratual do trabalhador, que consiste no tempo dedicado à prestação de serviços ou à submissão à autoridade e ao poder diretivo do empregador[36].

[32] STÜRMER, Gilberto; POMPÉO, Wagner Augusto Hundertmarck. Das legislações internacionais e resolução do parlamento europeu aos projetos de Lei (PL) nº. 6.038/2016, nº. 4.044/2020 e nº. 4.567/2021: O futuro do direito à desconexão do trabalho no brasil. **Revista de Ciências Jurídicas e Sociais - UNIPAR,** [S. l.], v. 26, n. 1, p. 337–354, 2023. p.340. Disponível em: https://revistas.unipar.br/index.php/juridica/article/view/10379. Acesso em: 26 fev. 2025.

[33] SALADINI, Ana Paula Sefrin; MARQUES FILHO, Lourival Barão. **Direito do trabalho e novas tecnologias: impacto da revolução tecnológica nas relações de trabalho e nova racionalidade jurídica.** Organizadores: Ana Paula Sefrin Saladini, Lourival Barão Marques Filho. – Londrina, PR: Thoth, 2021. p. 45.

[34] Idem. p. 45.

[35] JUSBRASIL. Poder Executivo. Presidência da República Federativa do Brasil. Artigo 7 da Constituição Federal de 1988. **JUSBRASIL**.
Disponível em:
https://www.jusbrasil.com.br/busca?q=art.+7%2C+inc.+xiii+da+constitui%C3%A7%C3%A3o+federal+de+88. Acesso em: 14 mar. 2025.

[36] NASCIMENTO, Grasiele Augusta Ferreira; CREADO, Raíssa Stegemann Rocha. O direito à desconexão no período de home office: Análise dos impactos da quarentena pelo Covid-19 na saúde do trabalhador. **Revista Direito UFMS.** Campo Grande, MS. Vol. 6, p. 131-149. jan./jun. Disponível em:
https://periodicos.ufms.br/index.pho/revdir/article/view/10040. Acesso em: 14 mar. 2025.

De forma geral, a legislação brasileira, em especial a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)[37], em seu artigo 58, estabelece que a jornada normal de trabalho para os empregados de atividades privadas, como regra, não deve ultrapassar 8 (oito) horas diárias, salvo se outro limite for expressamente determinado. Menciona-se, que a CLT[38] também determina que o tempo gasto pelo empregado para se deslocar de sua residência até o local de trabalho e vice-versa, seja a pé ou por qualquer meio de transporte, inclusive aquele fornecido pelo empregador, não será computado como parte da jornada de trabalho, pois não é considerado tempo à disposição do empregador. Além disso, não são descontadas nem contabilizadas como horas extras as variações de horário no ponto, desde que não ultrapassem cinco minutos, respeitando o limite máximo de dez minutos diários[39]. Vale ressaltar que existem várias exceções a essas regras, especialmente no caso dos empregados celetistas, não se aplicando às modalidades de trabalho autônomo, prestadores de serviços ou trabalhadores sujeitos à pejotização, que têm se expandido cada vez mais[40].

Nesse contexto, o direito de desconexão surgiu, principalmente, como uma resposta à necessidade de os trabalhadores se desconectarem das suas atividades profissionais durante os períodos de descanso, folgas e férias[41]. Esse direito está diretamente relacionado ao equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, sendo uma forma de proteger os trabalhadores da pressão para estarem constantemente disponíveis, especialmente com o uso intensivo de tecnologias como e-mails, aplicativos de mensagens e outros meios digitais[42].

Partindo de tal premissa, o direito de desconexão visa estabelecer limites claros, permitindo que os trabalhadores desconectem completamente do trabalho fora do expediente, sem a obrigação de responder a comunicações profissionais ou realizar tarefas relacionadas ao trabalho durante seus períodos de descanso, folgas ou férias[43].

Ao permitir que o trabalho ultrapasse os limites físicos e temporais gera-se uma pressão para que o trabalhador esteja sempre disponível, o que afeta sua saúde mental e física[44]. Essa pressão, muitas vezes, resulta em condições como *burnout*, distúrbios de ansiedade e depressão, evidenciando a necessidade de uma regulamentação específica

[37] BRASIL. Poder Executivo. Presidência da República Federativa do Brasil. **Decreto-Lei n. 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://periodicos.ufms.br/index.pho/revdir/article/view/10040. Acesso em: 14 mar. 2025.
[38] SANTOS, Michel Carlos Rocha. O teletrabalho nos tempos da Covid-19 (Coronavírus): ensaio sobre a importância e necessidade de proteção aos trabalhadores. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho,** São Paulo, v. 86, n. 2, p. 175-194, abr./jun. 2020. Acesso em: 19 mar. 2025.
[39] CEZARIO, Priscila Freire da Silva. Caracterização do teletrabalho no ordenamento pátrio e aplicação da norma no teletrabalho transnacional e no teletrabalho transregional. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, SP, v. 85, n. 4, p. 185-201, out./dez. 2019.
[40] SALADINI, Ana Paula Sefrin; MARQUES FILHO, Lourival Barão. **Direito do trabalho e novas tecnologias: impacto da revolução tecnológica nas relações de trabalho e nova racionalidade jurídica.** Organizadores: Ana Paula Sefrin Saladini, Lourival Barão Marques Filho. – Londrina, PR: Thoth, 2021. p. 46.
[41] LEMOS, Júlio Xavier; CLT e o direito à desconexão do trabalho. – **Compare Plano de Saúde Empresarial.** 26 jul. 2023. Disponível em: https://compareplanodesaude.com.br/empresarial/clt-beneficios/clt-direitodesconexaotrabalho/. Acesso em: 12 mar. 2025.
[42] Idem.
[43] ALMEIDA, Ludmila Alves França de. **Teletrabalho e direito à desconexão** / Ludmila França de Almeida. – São Paulo: Editora Dialética, 2023. p. 56.
[44] ALVES, Andréa Cristina; CARVALHO, Caio Abitbol; BARBOZA, Fernanda Luma Guilherme. Impactos da tecnologia no trabalho e na saúde mental da classe trabalhadora. **Temporalis,** Brasília (DF), ano 24, n. 48, p. 345-360, jul./dez. 2024. Disponível em: https://periodicos.ufes.br/temporalis/article/download/46140/32571/168570. Acesso em: 16 mar. 2025.

para esse direito[45]. Assim, o direito à desconexão é visto como uma resposta não apenas à sobrecarga de trabalho, mas também como uma medida de proteção à saúde psíquica e emocional do trabalhador[46].

4. CONCLUSÃO

O aumento do uso da tecnologia nas relações de trabalho incentivou o crescimento de outras formas de trabalho como o teletrabalho, sobretudo no cenário pós-pandemia, trazendo à tona desafios significativos para os direitos fundamentais dos trabalhadores, principalmente o direito de desconexão e seu impacto na saúde mental dos trabalhadores, sobretudo por causa do aumento do estresse, da ansiedade e da dificuldade de distinguir o tempo de não trabalho do tempo à disposição do empregador, por isso é possível afirmar que o direito à desconexão surgiu como uma medida importante para proteger o bem-estar dos empregados e garantir um equilíbrio saudável entre a vida profissional e pessoal.

Com base nas pesquisas conduzidas a partir de análises teóricas e discussões jurisprudenciais, constatou-se que apesar do direito à desconexão ser um fato reconhecido, ainda existem lacunas a serem preenchidas nas legislações e nas práticas corporativas. As legislações, tanto em nível nacional quanto internacional, estão avançando na proteção da saúde mental no contexto do trabalho remoto, entretanto, é imprescindível um esforço contínuo para assegurar que esse direito seja realmente cumprido, levando-se em conta as particularidades de cada setor e as necessidades individuais dos trabalhadores.

Entende-se, portanto que é fundamental que o empregador estabeleça políticas claras sobre o uso da tecnologia, incentivando o desenvolvimento de novas práticas em busca de melhores condições de trabalho, e ao mesmo tempo garantir a desconexão, assegurando ao trabalhador o direito de se desconectar da empresa e de suas atribuições após o horário de trabalho, a fim prevenir riscos e evitar danos ou prejuízos à saúde, principalmente a mental, que podem advir de jornadas excessivas e sobrecargas constantes aos seus colaboradores.

Como dito, embora haja algumas diretrizes sobre o assunto, é evidente que maior envolvimento dos trabalhadores na tomada de decisões e na implementação de políticas no trabalho, além da formulação de regulamentações mais específicas são importantes para garantir o respeito ao direito de desconexão.

De igual modo, as organizações precisam implantar ações que favoreçam o equilíbrio entre o uso da tecnologia, a produtividade e bem-estar dos trabalhadores, garantindo que os direitos fundamentais, como a saúde mental dos empregados sejam aspectos decisivos para a sustentabilidade e os resultados do negócio.

[45] CARVALHO, Laura Vieira de. O direito à desconexão na legislação brasileira e o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. / Laura Vieira de Carvalho. **Monografia** (Bacharelado). Universidade Federal de Ouro Preto. Escola de Direito, Turismo e Museologia. Graduação em Direito. 2022. 46f. Disponível em: https://www.monografias.ufop.br/bitstream/35400000/5024/3/MONOGRAFIA_Odireito%c3%a0desconex%c3%a3onalegisla%c3%a7%c3%a3o.pdf. Acesso em: 19 mar. 2025.

[46] ALMEIDA, Almiro Eduardo de; KROST, Oscar. Teletrabalho: o trabalho a distância e o distanciamento do direito do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região**, Florianópolis, v. 21, n. 30, p. 29-47, 2018.

REFERÊNCIAS

[1] ALEGRETTI, Laís. Trabalhador ou máquina? As 10 ocupações com maior (e menor) chance de sumir no Brasil. **BBC News Brasil**, jul. 2022. Disponível em: https://www.bbc.com/portuguese/brasil-62223093. Acesso em: 12 jul. 2024.

[2] ALMEIDA, Thaian Curcio de; ANDRADE, José Antonio Bento de. Benefícios e desafios da indústria 4.0 e o impacto durante a pandemia. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 9, n. 1, p. 245-259, 2023. Disponível em: https://doi.org/10.51891/rease.v9i1.8164. Acesso em: 16 set. 2025.

[3] ALVES, Andréa Cristina; CARVALHO, Caio Abitbol; BARBOZA, Fernanda Luma Guilherme. Impactos da tecnologia no trabalho e na saúde mental da classe trabalhadora. **Temporalis,** Brasília (DF), ano 24, n. 48, p. 345-360, jul./dez. 2024. Disponível em: https://periodicos.ufes.br/temporalis/article/download/46140/32571/168570. Acesso em: 16 mar. 2025.

[4] ANTUNES, Ricardo. **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2020.

[5] BLOOM, Nicholas. **Work from home and productivity** – A conversation with Nick Bloom. Hoover Institution, 2023. Disponível em: https://www.hoover.org/research/work-home-and-productivity-conversation-nick-bloom. Acesso em: 19 set. 2024.

[6] BRASIL. Poder Executivo. Presidência da República Federativa do Brasil. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em: https://periodicos.ufms.br/index.pho/revdir/article/view/10040. Acesso em: 14 mar. 2025.

[7] BRYNJOLFSSON, E.; MCAFEE, A. **The second machine age**: work, progress and prosperity in a time of brilliant technologies. New York: Norton & Company, 2014.

[8] CARVALHO, Laura Vieira de. O direito à desconexão na legislação brasileira e o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. / Laura Vieira de Carvalho. Monografia **(Bacharelado).** Universidade Federal de Ouro Preto. Escola de Direito, Turismo e Museologia. Graduação em Direito. 2022. 46f. Disponível em: https://www.monografias.ufop.br/bitstream/35400000/5024/3/MONOGRAFIA_Odireito%c3%a0desconex%c3%a3onalegisla%c3%a7%c3%a3o.pdf. Acesso em: 19 mar. 2025.

[9] CEZARIO, Priscila Freire da Silva. Caracterização do teletrabalho no ordenamento pátrio e aplicação da norma no teletrabalho transnacional e no teletrabalho transregional. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, SP, v. 85, n. 4, p. 185-201, out./dez. 2019.

[10] DAVIDOVICH, L. Desafios globais para a ciência, a tecnologia e a inovação. **Revista tempo do mundo**, n. 28, p. 17-22, 19 jul. 2022. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/revistas/index.php/rtm/article/view/396. Acesso em: 16 set. 2025.

[11] GAURIAU, Rosane. Teletrabalho em tempos de Covid-19: um estudo comparado francobrasileiro. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, v. 24, n. 1, p. 219-230, 19 ago. 2020. Disponível em: https://sistemas.trt3.jus.br/bdtrt3/bitstream/handle/11103/70646/Revista%20TRT-3%2C%20v.%2066%2C%20n.%20102-189-205.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 25 fev. 2025.

[12] INDÚSTRIA 4.0 enfrenta falta de profissionais qualificados. **Terra**, 5 nov. 2021. Disponível em: https://www.terra.com.br/noticias/industria-40-enfrenta-falta-de-profissionais-qualificados,3e7e8dca8eaae3d4f94146cf75deb658g48dvciy.html. Acesso em: 19 set. 2024

[13] INDÚSTRIA 4.0: conceitos e fundamentos. **eCycle**, 2023. Disponível em: https://www.ecycle.com.br/industria-4-0/. Acesso em: 16 set. 2025.

[14] JUSBRASIL. Poder Executivo. Presidência da República Federativa do Brasil. Artigo 7 da Constituição Federal de 1988. **JUSBRASIL**. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/busca?q=art.+7%2C+inc.+xiii+da+constitui%C3%A7%C3%A3o+federal+de+88. Acesso em: 14 mar. 2025.

[15] MARTINS, Adalberto. O direito à desconexão no teletrabalho. **Revista de Direito do Trabalho,** São Paulo, v. 45, n. 202, p. 201-221, jun. 2019. Disponível em:

[16] https://hdl.handle.net/20.500.12178/165082. Acesso em: 25 fev. 2025.

[17] MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. **Direito à desconexão do trabalho.** São Paulo: LTr, 2018.

[18] MELLO, Raimundo Simão. **O papel do direito do trabalho na sociedade contemporânea**. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2018-abr-20/reflexos-trabalhistas-papel-direitotrabalho-sociedade-contemporanea>. Acesso em: 13 nov. 2024

[19] MONTEIRO, Solange. Como redesenhar um novo futuro. **Revista conjuntura econômica**, v. 70, n. 4, p. 70-74, abr. 2016.

[20] NASCIMENTO, Grasiele Augusta Ferreira; CREADO, Raíssa Stegemann Rocha. O direito à desconexão no período de home office: Análise dos impactos da quarentena pelo Covid-19 na saúde do trabalhador. **Revista Direito UFMS.** Campo Grande, MS. vol. 6, p. 131-149. jan./jun. Disponível em: https://periodicos.ufms.br/index.pho/revdir/article/view/10040. Acesso em: 14 mar. 2025.

[21] O ANTAGONISTA. **IBGE**: 1,5 mi de brasileiros trabalhou com aplicativos em 2022. 25 out. 2023. Disponível em: https://oantagonista.com.br/brasil/ibge-15-mi-debrasileiros-trabalharam-com-aplicativos-em-2022/. Acesso em: 14 dez. 2024.

[22] OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho**. Rev. Direito e Práx.,** Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, 2020, p. 2609-2634. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rdp/a/y85fPG8WFK5qpY5FPhpvF9m/?format=pdf&lang=pt. Acesso em: 24 fev. 2025.

[23] PERFEITO, Artur Ericsson O uso de novas tecnologias na educação / Artur Ericsson Perfeito. Monografia **(Docência do Ensino Superior)** - Instituto Federal Goiano, Campus Ipameri, 2020. 19f. Disponível em: https://repositorio.ifgoiano.edu.br/bitstream/prefix/1373/3/TCC%20-%20ARTUR%20corrigido%20vers%C3%A3o%20final%20com%20ata-convertido.pdf. Acesso em: 24 fev. 2025.

[24] SALADINI, Ana Paula Sefrin; MARQUES FILHO, Lourival Barão. **Direito do trabalho e novas tecnologias: impacto da revolução tecnológica nas relações de trabalho e nova racionalidade jurídica.** Organizadores: Ana Paula Sefrin Saladini; Lourival Barão Marques Filho. – Londrina, PR: Thoth, 2021. p. 45.

[25] SANTOS, Michel Carlos Rocha. O teletrabalho nos tempos da Covid-19 (coronavírus): ensaio sobre a importância e necessidade de proteção aos trabalhadores. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. São Paulo, v. 86, n. 2, p. 175-194, abr./jun. 2020. Acesso em: 19 mar. 2020.

[26] SANTOS, Rafa. Sem previsão legal, direito à desconexão foi pouco invocado na crise da Covid-19. **Consultor Jurídico.** 10 jan. 2022. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2022-jan-10/previsao-legal-direito-desconexao-sido-evocado/Acesso em: 25 fev. 2025.

[27] SCHWAB, Klaus. **Navigating the fourth industrial revolution**. 2016. Disponível em: https://www.biznews.com/events/wef/2016/01/20/klaus-schwab-navigating-the-fourth-industrial-revolution/. Acesso em: 09 jul. 2024.

[28] SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter**: a criação do homem flexível. São Paulo: Companhia das Letras, 1999.

[29] SILVA, Felipe Marques; SALTORATO, Patrícia. **O controle algorítmico na organização do trabalho via plataformas digitais**: uma revisão sistemática da literatura. Disponível em: . Acesso em: <15.01.2025>.

[30] SILVA, Maria Rosa Lombardi da. Trabalho, tecnologias da informação e comunicação e condições de vida: tecnologia para que(m)? "Novas" empresas e "velha" exploração do trabalho. **Revista Kairós**, v. 23, n. 1, p. 267-284, 2020. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rk/a/5v6x5YH9D3whvPcX5pfnDWK/. Acesso em: 13 jul. 2024.

[31] STÜRMER, Gilberto; POMPÉO, Wagner Augusto Hundertmarck. Das legislações internacionais e resolução do parlamento europeu aos projetos de Lei (PL) nº. 6.038/2016, nº. 4.044/2020 e nº. 4.567/2021: O futuro do direito à desconexão do trabalho no brasil. **Revista de Ciências Jurídicas e Sociais -** UNIPAR, [S. l.], v. 26, n. 1, p. 337–354, 2023. p.340. Disponível em: https://revistas.unipar.br/index.php/juridica/article/view/10379. Acesso em: 26 fev. 2025.

[32] TEIXEIRA, Tarcísio. **LGPD e e-commerce.** São Paulo: Saraiva, 2021.

Capítulo 6

Direitos fundamentais do trabalhador apenado

Winston de Araújo Teixeira[1]
Igor da Silva Gomes[2]

Resumo: O presente estudo buscou realizar uma sistematização dos regramentos presentes na Lei de Execução Penal (LEP) e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para demonstrar como é estabelecida a relação de trabalho entre os apenados e as instituições públicas e privadas, utilizando-se para tanto de revisão bibliográfica e análise jurisprudencial do acórdão proferido pelo Superior Tribunal de Justiça (STJ) no âmbito do Recurso Especial nº 1124152. Ao longo do estudo ficou consignado que apenas os presos em regime fechado, por expressão previsão legal, não devem ser considerados empregados e, portanto, não têm os mesmos direitos que os demais trabalhadores regidos pela CLT. Em outro ponto, restou consignado que detentos em regime semiaberto ou aberto devem ter os mesmos direitos fundamentais sociais, trabalhistas e previdenciários, que os demais trabalhadores brasileiros, sendo demonstrada a imensurável importância do reconhecimento do vínculo e da anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS).

Palavras-chave: Apenados; direitos fundamentais; CTPS.

[1] Doutor em Ciências Jurídicas pelo PPGCJ/UFPB e Mestre em Direito pelo PPGD/UFRN. Professor Adjunto da UFAM e Professor do CEUNI-FAMETRO. Advogado trabalhista. https://orcid.org/0000-0003-1837-0379. e-mail: winston.teixeira@fametro.edu.br.
[2] Servidor efetivo do TJCE e Professor do Curso de Direito da Faculdade Nassau, campus de Patos/PB. Mestre em Direito com foco em Relações Privadas, Sociedade e Desenvolvimento (UNI7). Pós-graduando em Gestão Pública (UEPB). Especialista em Direito Processual Civil (ESMA/TJPB) e em Direito Penal e Processo Penal (UFCG). Bacharel em Direito (UFRN).

INTRODUÇÃO

O trabalho é direito fundamental social, conforme previsão expressa da Constituição Federal de 1988, de modo que os valores sociais do trabalho são um dos princípios fundamentais da República brasileira. Muito embora, o Decreto-Lei nº 5452/43, conhecido como Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) tenha assegurado inúmeras garantias e direitos para os trabalhadores antes da norma fundamental, foi a Constituição que consolidou os princípios basilares que devem guiar as relações de trabalho na sociedade brasileira.

De acordo com a CLT, a anotação na Carteira de Trabalho e Proteção Social (CTPS) é obrigatória quando da contratação de qualquer trabalhador, para fins de prova e garantia de direitos sociais, principalmente, trabalhistas e previdenciários.

Nesse diapasão, emerge uma indagação quanto ao preso, considerando este como sendo aquele condenado pela prática de um delito, o que inclui o seu direito de reabilitação e reinserção na sociedade a partir da oportunidade de trabalho, seja no estabelecimento onde cumpre pena ou externamente em instituição pública ou privada.

Por isso, esse estudo busca entender como é regulada a relação de trabalho firmada entre uma organização ou empresa e um apenado, bem como identificar quais direitos trabalhistas fundamentais devem ser assegurados aos presos que exercem atividade laboral.

Nesse contexto, analisa-se a articulação de regramentos disciplinadores do trabalho do apenado previstos na Lei de Execução Penal e na Consolidação das Leis do Trabalho, a fim de identificar o caráter fundamental dos direitos do preso, a partir da importância e relevância social de sua reabilitação, além de esclarecer questões paradigmáticas que circundam o direito ao trabalho e aplicação da pena.

Para alcançar os objetivos propostos, serão analisadas a Lei de Execução Penal e a Consolidação das Leis do Trabalho, estruturando e demonstrando como é regido no ordenamento jurídico brasileiro, o trabalho do apenado tanto no sistema prisional quanto em instituições e empresas. Além disso, o estudo realizou uma revisão bibliográfica para compreender o entendimento da doutrina e da jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça (STJ) sobre a temática.

1. DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS APENADOS QUE TRABALHAM DURANTE A EXECUÇÃO DA PENA

A partir da edição do Decreto-Lei nº 926/1969, a CPTS passou a ser um instrumento obrigatório para o exercício de qualquer emprego, inclusive de natureza rural, ainda que em caráter temporário, e para o exercício por conta própria de atividade profissional remunerada (art. 13, da CLT[3]), emitida, em regra, pelas Delegacias Regionais do Trabalho, atualmente denominadas de Superintendências Regionais do Trabalho.

Nesse contexto, a CTPS é considerada o mais importante documento probatório do contrato de trabalho, não obstante, sua relevância não se restringe somente à relação de emprego, pois também guarda utilidade para a Previdência Social, sendo "forma eficiente

[3] BRASIL. **Decreto-lei nº. 5.452**, de 1º de maio de 1943. Consolidação das leis trabalhistas. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 28 fev. 2026.

de comprovar tempo de serviço e tempo de contribuição, conquanto sujeita ao acréscimo de outros documentos a corroborarem a assertiva"[4].

Ademais, depreende-se que são anotações obrigatórias na CTPS (art. 29/CLT): a) a data de admissão; b) o salário e sua composição (a remuneração do empregado, incluindo tarifa de produção, salário utilidade e estimativa de gorjetas, se for o caso); c) outras condições especiais do contrato de trabalho (por exemplo, o cargo ocupado, os dados relativos ao PIS e FGTS e CNPJ do empregador); d) o termo final do contrato (contrato por prazo determinado); e) a cláusula de alteração contratual por vontade das partes, quando houver; e f) as referentes a acidentes de trabalho.

Em relação à importância do trabalho para o desenvolvimento da pessoa, a Lei de Execução Penal prevê a possibilidade de redução do tempo de cumprimento de pena do condenado judicialmente pela prática de atos criminosos, em regime fechado ou semiaberto, pelas horas de trabalho realizadas.

Nesse diapasão, a LEP[5] entende que o trabalho do apenado, é um dever social e uma condição de dignidade humana, por isso tem a finalidade educativa e produtiva (art. 28), de modo que exige o cumprimento obrigatório do trabalho pelo apenado.

> Respeitadas as aptidões, a idade, a habilitação, a condição pessoal (doentes ou portadores de necessidades especiais), a capacidade e as necessidades futuras, todo condenado definitivo está obrigado ao trabalho, o que não se confunde com pena de trabalho forçado, e, de consequência, não contraria a norma constitucional estabelecida no art. 5º, XLVII, CF[6].

Por sua vez, Souza[7] defende que o art. 31 da LEP não foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988, de modo que o apenado não deve ser obrigado a trabalhar, todavia, esse entendimento é minoritário na doutrina brasileira. Com efeito, acresça-se que para o preso provisório (art.31, parágrafo único) e o preso político (art. 200), a LEP tratou de lhes deixar facultativo o exercício de qualquer trabalho.

Nesse sentido, por uma questão didática, esse estudo se concentrará em abordar apenas o caso dos presos definitivos, vez que o trabalho do preso provisório ou político não é obrigatório.

A LEP infere em seu art. 28, §2º, que o trabalho desenvolvido pelo apenado não se sujeitará às normas previstas na CLT. Entendimento consolidado na jurisprudência, como se observa no acórdão proferido pelo Superior Tribunal de Justiça[8], em 9.11.2010:

> Definitiva a condenação e iniciado o cumprimento de pena, estabelece-se entre o apenado e o Estado-juiz uma nova relação jurídica, regulamentada pelas normas constantes da Lei de Execução Penal. O

[4] SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado**. Volume 1. Parte Geral. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015.
[5] BRASIL. **Lei nº 7.210**, de 11 de julho de 1984. Lei de execução penal. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7210compilado.htm. Acesso em: 28 fev. 2026.
[6] MARCÃO, Renato. **Curso de execução penal**. São Paulo: SaraivaJur, 2025.
[7] SOUZA, Joeline Araújo de. A disciplina jurídica do trabalho prisional. **Direito UNIFACS – Debate virtual**. n. 161, 2013. Disponível em: http://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/2844. Acesso em: 28 fev. 2026.
[8] BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Recurso Especial nº 1124152**, da 1ª Turma. Relator: Ministro Arnaldo Esteves Lima. Brasília, 9 de novembro de 2010. Disponível em: http://www.stj.jus.br/SCON/pesquisar.jsp?newsession=yes&tipo_visualizacao=RESUMO&b =ACOR&livre=1124152. Acesso em: 28 fev. 2026.

> trabalho desempenhado pelo apenado não possui natureza de relação de trabalho a suscitar a competência da justiça trabalhista (art. 114 da CF), de forma que atenta a lei federal o aresto impugnado. O trabalho do preso não está sujeito ao regime da Consolidação das Leis do Trabalho (art. 28, § 2º, da LEP)" (REsp 1124152 /DF. RECURSO ESPECIAL 2009/0029547-0 Relator Ministro ARNALDO ESTEVES LIMA) (BRASIL. Superior Tribunal de Justiça, 2010). (Grifo nosso)

Por ora, faz-se necessário arguir que a egrégia corte está parcialmente correta, pois para se obter uma adequada interpretação da norma deve-se considerar o regime de cumprimento de pena que se encontra vinculado o preso definitivo.

Para o preso que cumpre pena em regime fechado não há dúvidas que seu trabalho interno ao estabelecimento prisional, assim como o externo, adstrito a serviço ou obras públicas realizadas por órgãos da Administração Direta ou Indireta, ou entidades privadas, desde que tomadas as cautelas contra a fuga e em favor da disciplina (art. 36, da LEP), está vinculado as normas de sujeição especial decorrentes da relação jurídica estabelecida com o Estado-Juiz após a condenação pela prática delitiva e sua respectiva privação temporária de liberdade.

Esse, inclusive, é o posicionamento de Souza ao citar José dos Santos Carvalho Filho, que por sua vez, esclarece a natureza jurídica do regime do trabalho desenvolvido pelo apenado em regime fechado:

> O regime jurídico do trabalho carcerário é de direito público, pois, para que haja a contratação da mão-de-obra do preso, deve-se firmar contrato entre a Administração pública e o parceiro privado, sempre observando os princípios gerais que regem a Administração pública, quais sejam, a legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência[9].

Entretanto, Fernanda Baqueiro[10] adota posicionamento divergente, mesmo que minoritário, arguindo que:

> Cumpre ressaltar que parte da doutrina brasileira, liderada por Aldacy Rachid Coutinho, defende a tese de que a LEP, no que tange aos direitos trabalhistas do preso, não foi recepcionada pela Constituição Federal de 1988, posto que o novel diploma proíbe toda e qualquer discriminação entre os trabalhadores. A Lei de Execuções Penais estaria, pois, promovendo uma distinção entre o trabalhador livre e o encarcerado, no momento em que veda a aplicação das normas da CLT ao trabalho prestado pelo apenado.

[9] SOUZA, Joeline Araújo de. A disciplina jurídica do trabalho prisional. **Direito UNIFACS – Debate virtual**. n. 161, 2013. Disponível em: http://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/2844. Acesso em: 28 fev. 2026.
[10] BARQUEIRO, Fernanda Ravazzano Lopes. Da necessidade da declaração e respeito aos direitos trabalhistas dos presos e o papel do Ministério Público do Trabalho no combate à mão de obra carcerária. Anais do [Recurso eletrônico]. **XVII Encontro Preparatório para o Congresso Nacional do CONPEDI – Salvador/BA**. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2008. Disponível em: http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/salvador/fernanda_ravazzano_lopes_baqueiro.pdf. Acesso em: 28 fev. 2026.

Neste contexto, tratamento diverso deve ser dado aos presos definitivos que cumprem pena no regime semiaberto ou aberto, que tenham autorização para exercer o trabalho externo em instituição privada.

> Deveras, a sujeição especial do preso em relação ao Estado não vige na relação entre o apenado e a entidade privada que lhe toma o serviço, pois aí se forma um vínculo diferente daquele mantido com o Estado: um vínculo entre trabalhador e tomador de serviços. Ao preso enquanto trabalhador da iniciativa privada são aplicáveis todos os direitos trabalhistas como qualquer outro trabalhador. Pensar em sentido contrário implica em tolher do preso direitos que não possuem ligação com a privação de liberdade, como os mais básicos direitos sociais conquistados pela sociedade[11].

Por conseguinte, acredita-se que o preso definitivo que esteja cumprindo pena em regime semiaberto ou aberto tem direito ao reconhecimento de vínculo e anotação de CTPS, bem como os demais direitos trabalhistas e previdenciários, consagrados na Constituição Federal de 1988, sobretudo porque ao exercer o trabalho externo está devidamente sujeito às normas previstas na CLT, sendo de inestimável importância às respectivas anotações em sua carteira de trabalho, tanto para fins trabalhistas, previdenciários, assim como para fins comprobatórios das horas trabalhadas para remição do tempo de cumprimento de pena, nos casos de presos em regime semiaberto.

Por seu turno, não se pode esquecer que a efetivação desses regramentos é condição imperiosa para a efetivação de direitos e garantias do preso, assim como de todos os direitos resguardados aos demais trabalhadores, tendo em vista que ao permitir que empresas privadas contratem precariamente apenados como mão-de-obra, sem assinar suas respectivas CTPS e garanti-lhes os direitos trabalhistas fundamentais, permite-se que empresas descumpram a legislação e violem a dignidade do trabalhador.

> Autorizando o trabalho precarizado dos presos estar-se-á incentivando a precarização dos direitos dos outros trabalhadores, pois para conseguir competir no mercado todas as empresas terão que reduzir direitos ou jogar para a informalidade seus empregados para se equiparar àquelas que tomam serviços de presos. Assim, não há negar ao preso em trabalho externo para entidade privada os mesmos direitos de todos os trabalhadores, o que atrai, por corolário, a competência da Justiça do Trabalho (art. 114 da CF/88)[12].

Acresce-se que Barqueiro[13] corrobora esse entendimento afirmando que "é assegurado ao preso, bem como a qualquer trabalhador, a assinatura da CTPS. Trata-se

---

[11] URNAU, Evandro Luís. A discriminação do preso trabalhador. **Cadernos da Escola Judicial do TRT da 4ª Região**, Porto Alegre, v. 5, n. 8, p. 85-91, 2014.
Disponível em:
http://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:2DO3J06pGDUJ:scholar.google.com/+a+discrimina%C3%A7%C3%A3o+do+preso+trabalhador&hl=pt-BR&as_sdt=0,5. Acesso em: 28 fev. 2026.

[12] URNAU, Evandro Luís. A discriminação do preso trabalhador. **Cadernos da Escola Judicial do TRT da 4ª Região**, Porto Alegre, v. 5, n. 8, p. 85-91, 2014. Disponível em:
http://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:2DO3J06pGDUJ:scholar.google.com/+a+discrimina%C3%A7%C3%A3o+do+preso+trabalhador&hl=pt-BR&as_sdt=0,5. Acesso em: 28 fev. 2026.

[13] BARQUEIRO, Fernanda Ravazzano Lopes. Da necessidade da declaração e respeito aos direitos trabalhistas dos presos e o papel do Ministério Público do Trabalho no combate à mão de obra carcerária. Anais do [Recurso eletrônico]. **XVII Encontro Preparatório para o Congresso Nacional do CONPEDI – Salvador/BA**. Florianópolis:

de direito irrenunciável do trabalhador, posto que de ordem pública", ademais, complementa que ao preso trabalhador deve recair as demais garantias dadas ao trabalhador comum, como a participação nos lucros e os adicionais de insalubridade e periculosidade, caso as condições de trabalho o façam necessitar.

Doravante, quanto ao recolhimento do FTGS, ressalta que "a Constituição de 1988 universalizou o sistema do FGTS, fazendo do mesmo um direito inerente a todo contrato empregatício, inclusive o do rurícola (art. 7º, III, CF/88)"[14].

> Com efeito, percebe-se que é também direito do trabalhador preso ter recolhido o FGTS, com valor correspondente a 8% do complexo salarial percebido mensalmente. Acrescente-se que o FGTS poderá ser sacado pelo preso em determinadas condições. A mais comum delas é com a rescisão do contrato de trabalho; findo o pacto laboral, pode o trabalhador de qualquer natureza sacar o referido valor. Ademais, pode inclusive sacá-lo em virtude de outras situações, previstas nos artigos 18 a 21 da Lei n° 8036/90[15].

Destarte, forçoso se concluir que o preso trabalhador deve ter assegurado todos os direitos garantidos aos demais trabalhadores, respeitado, por seu turno, as condições peculiares que se encontra submetido e a relação jurídica estabelecida com o Estado-Juiz.

2. CONCLUSÃO

Em face dos argumentos apresentados anteriormente, depreende-se que o preso, mais especificamente aquele que se encontra cumprindo pena em regime semiaberto ou aberto, deve ter assegurado seus direitos sociais fundamentais, principalmente os trabalhistas e previdenciários, devidamente expressos através das anotações em sua CTPS, instrumento que lhe servirá de documento probatório da existência de vínculo laboral.

Nesse pórtico, vislumbrou-se que a CTPS tem inestimável importância, pois sua função não se restringe a fins trabalhistas e previdenciários, servindo, no caso do preso em regime semiaberto, para comprovação de seu trabalho com vistas à remição da pena. Outrossim, ainda se constatou que existe posicionamento doutrinário, ainda que minoritário, com fulcro no princípio da não-discriminação, entende que ao preso definitivo em cumprimento de pena em regime fechado devem ser aplicados os regramentos previstos na Constituição e na CLT.

Fundação Boiteux, 2008. Disponível em: http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/salvador/fernanda_ravazzano_lopes_baqueiro.pdf. Acesso em: 28 fev. 2026.

[14] DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: JusPodvim, 2025.

[15] BARQUEIRO, Fernanda Ravazzano Lopes. Da necessidade da declaração e respeito aos direitos trabalhistas dos presos e o papel do Ministério Público do Trabalho no combate à mão de obra carcerária. Anais do [Recurso eletrônico]. **XVII Encontro Preparatório para o Congresso Nacional do CONPEDI – Salvador/BA**. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2008.
Disponível em: http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/salvador/fernanda_ravazzano_lopes_baqueiro.pdf. Acesso em: 28 fev. 2026.

REFERÊNCIAS

[1] BARQUEIRO, Fernanda Ravazzano Lopes. Da necessidade da declaração e respeito aos direitos trabalhistas dos presos e o papel do Ministério Público do Trabalho no combate à mão de obra carcerária. Anais do [Recurso eletrônico]. **XVII Encontro Preparatório para o Congresso Nacional do CONPEDI – Salvador/BA**. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2008. Disponível em: http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/salvador/fernanda_ravazzano_lopes_baqueiro.pdf. Acesso em: 28 fev. 2026.

[2] BRASIL. **Decreto-lei nº. 5.452**, de 1º de maio de 1943. Consolidação das leis trabalhistas. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 28 fev. 2026.

[3] BRASIL. **Lei nº 7.210**, de 11 de julho de 1984. Lei de execução penal. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7210compilado.htm. Acesso em: 28 fev. 2026.

[4] BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Recurso Especial nº 1124152**, da 1ª Turma. Relator: Ministro Arnaldo Esteves Lima. Brasília, 9 de novembro de 2010. Disponível em: http://www.stj.jus.br/SCON/pesquisar.jsp?newsession=yes&tipo_visualizacao=RESUMO&b=ACOR&livre=1124152. Acesso em: 28 fev. 2026.

[5] DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: JusPodvim, 2025.

[6] MARCÃO, Renato. **Curso de execução penal**. São Paulo: SaraivaJur, 2025.

[7] SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado**. Volume 1. Parte Geral. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015.

[8] SOUZA, Joeline Araújo de. A disciplina jurídica do trabalho prisional. **Direito UNIFACS – Debate virtual**. n. 161, 2013. Disponível em: http://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/2844. Acesso em: 28 fev. 2026.

[9] URNAU, Evandro Luís. A discriminação do preso trabalhador. **Cadernos da Escola Judicial do TRT da 4ª Região**, Porto Alegre, v. 5, n. 8, p. 85-91, 2014. Disponível em: http://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:2DO3J06pGDUJ:scholar.google.com/+a+discrimina%C3%A7%C3%A3o+do+preso+trabalhador&hl=pt-BR&as_sdt=0,5. Acesso em: 28 fev. 2026.

@editorapoisson

www.poisson.com.br
contato@poisson.com.br

https://www.facebook.com/editorapoisson